

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Glenn Christover dan Mei Ie

Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta
glenn.115170247@stu.untar.ac.id

Abstract: *One of the things that leaders must pay attention to is the employee's organizational commitment. Therefore, companies need professional and trained employees to be able to deal with various work pressures. One of the factors that influence organizational commitment is job stress and job satisfaction. Work stress is a tension that causes an imbalance in the psychological condition of workers. Job satisfaction is an employee's attitude towards aspects of work that can lead to pleasant or unpleasant feelings. By improving the work stress system and employee job satisfaction is the key to success in maintaining employee organizational commitment. The purpose of this study was to determine the effect of job stress on organizational commitment and to determine the effect of job satisfaction on organizational commitment. The sample size used in this study was 40 respondents and this study used SmartPLS 3. With the results of the study, work stress had a negative and insignificant effect on organizational commitment and job satisfaction had a positive and significant effect on organizational commitment.*

Keyword: *work stress, job satisfaction, organizational commitment*

Abstrak: Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pemimpin adalah mengenai komitmen organisasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan karyawan yang profesional dan terlatih agar dapat menghadapi berbagai tekanan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu stres kerja dan kepuasan kerja. Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan suatu ketidakseimbangan pada kondisi psikologis pekerja. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan yang dapat menimbulkan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Dengan memperbaiki sistem stres kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah kunci sukses menjaga komitmen organisasi karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. ukuran sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 responden dan penelitian ini menggunakan SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi

LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misinya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan fungsi manajemen yang baik. Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh karyawannya. Namun, tidak semua karyawan dalam suatu perusahaan memiliki komitmen

yang tinggi terhadap perusahaan. Ketika komitmen karyawan terhadap perusahaan sudah terbentuk, maka karyawan akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Seperti yang dikemukakan oleh Widiensyah (2018), SDM merupakan faktor utama pencapaian dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan cara ini, SDM memang harus diawasi dan diharapkan agar bisa benar-benar dimanfaatkan untuk mendukung kepentingan organisasi. Organisasi yang membutuhkan efektifitas dan efisiensi yang tinggi membutuhkan SDM yang pada dasarnya dapat berpikir, terampil dalam menghadapi persaingan dan dapat bertindak cepat. Dengan cara ini organisasi diperlukan untuk membangun sifat SDM yang mempengaruhi peningkatan kerja karyawan (Akbar *et al.*, 2017). Oleh karena itu, komitmen organisasi merupakan faktor penting yang harus diteliti dalam perusahaan, karena komitmen organisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja (Liany, 2020).

Komitmen organisasi diartikan sebagai kondisi seorang karyawan menjadikan dirinya menjadi anggota organisasi dan berkeinginan untuk terlibat di dalam organisasi tersebut menurut Robbins *et al.*, (2010 dalam Sugiarto, 2018). Komitmen organisasi dianggap mampu meningkatkan kinerja individu atau karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi merupakan hal utama bagi organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Anggota organisasi yang fokus pada organisasi mereka dapat membangun perspektif yang lebih positif tentang organisasi dan merasa senang tanpa harus dipaksa untuk mengeluarkan tenaga ekstra demi kepentingan organisasi (Pradhan *et al.*, 2017). Ini menunjukkan jika komitmen organisasional mempunyai arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, namun juga mencakup koneksi dinamis dan kemauan individu akan melakukan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan, seperti stres kerja dan kepuasan kerja. Faktor atau variabel ini didasari oleh penelitian terdahulu oleh Widayanti dan Sariyathi (2016), menyatakan jika stres kerja memiliki pengaruh yang negatif pada komitmen organisasi. Hasil ini meyakinkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh individu/karyawan, semakin rendah komitmen mereka kepada organisasi. Di sisi lain, semakin rendah stres kerja yang dialami individu/karyawan, semakin tinggi pula komitmen terhadap organisasi. Hafni dan Sari (2019), mengungkapkan bahwa stres adalah dimana kondisi tekanan bagi diri sendiri dan jiwa seseorang sudah melebihi kapasitasnya dan dapat menyebabkan terganggunya kesehatan bila dibiarkan. Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, serta ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, serta tugas-tugas yang saling bertentangan (Handani & Andani, 2019).

Selain stres kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Faktor atau variabel ini juga ditemukan pada penelitian sebelumnya oleh Widayanti dan Sariyathi (2016), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menyiratkan bahwa karyawan yang senang dengan pekerjaan mereka akan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Kepuasan kerja menurut Yulia, *et al.* (2018), bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan yang dapat menimbulkan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, tingkat kepuasan seorang pegawai akan berbeda dengan pegawai lainnya. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi yang sepadan atau sesuai dengan upaya yang dikeluarkan dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut (Tonnisen & Ie, 2020).

Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu atau karyawan, maka semakin besar pula tingkat kepuasan pegawai tersebut.

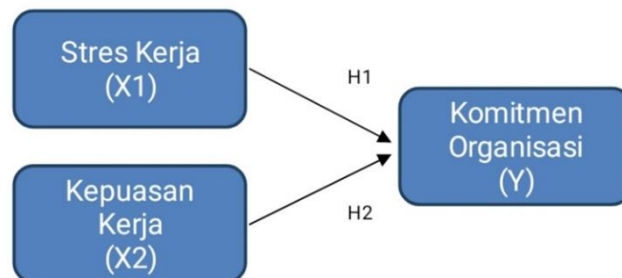
KAJIAN TEORI

Menurut Robbins (2006 dalam Eliyana & Ma'arif, 2019), komitmen organisasi adalah tahap di mana karyawan mengenali kelompok tertentu dengan tujuan, dan berharap untuk mempertahankan status sebagai anggota kelompok. Komitmen organisasi merupakan kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi sebagai akibat dari kondisi psikologis yang mencerminkan hubungan karyawan dengan organisasi. Akibatnya, tidak seperti karyawan yang tidak loyal kepada organisasinya, karyawan yang loyal akan tetap berada dalam organisasi apapun kondisinya meskipun kondisi buruk (Tosun & Ulusoy, 2017).

Menurut Robbins (2001 dalam Ehsan & Ali, 2019), stres adalah suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, kendala, atau permintaan terkait dengan apa yang dia inginkan dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Stres kerja diartikan sebagai kecemasan atau kegugupan yang berkaitan dengan pekerjaan yang berdampak pada emosi dan perilaku kerja karyawan (Navas & Vijayakumar, 2018).

Menurut Robbins (2003 dalam Pawirosumarto *et al.*, 2017), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap kinerja seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh mereka dan jumlah yang mereka yakini harus mereka terima. Kepuasan kerja adalah

seorang meliputi melalui pekerjaan hormat dalam satu nilai pekerjaan



sikap positif dari karyawan yang perasaan dan sikap penilaian suatu sebagai rasa mencapai salah penting dari tersebut

al. 2017).

penulisan di atas, maka gambar model penelitian sebagai berikut:

(Pawirosumarto *et* Berdasarkan

Gambar 1
Model Penelitian

Dari model penelitian gambar 1, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2: kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

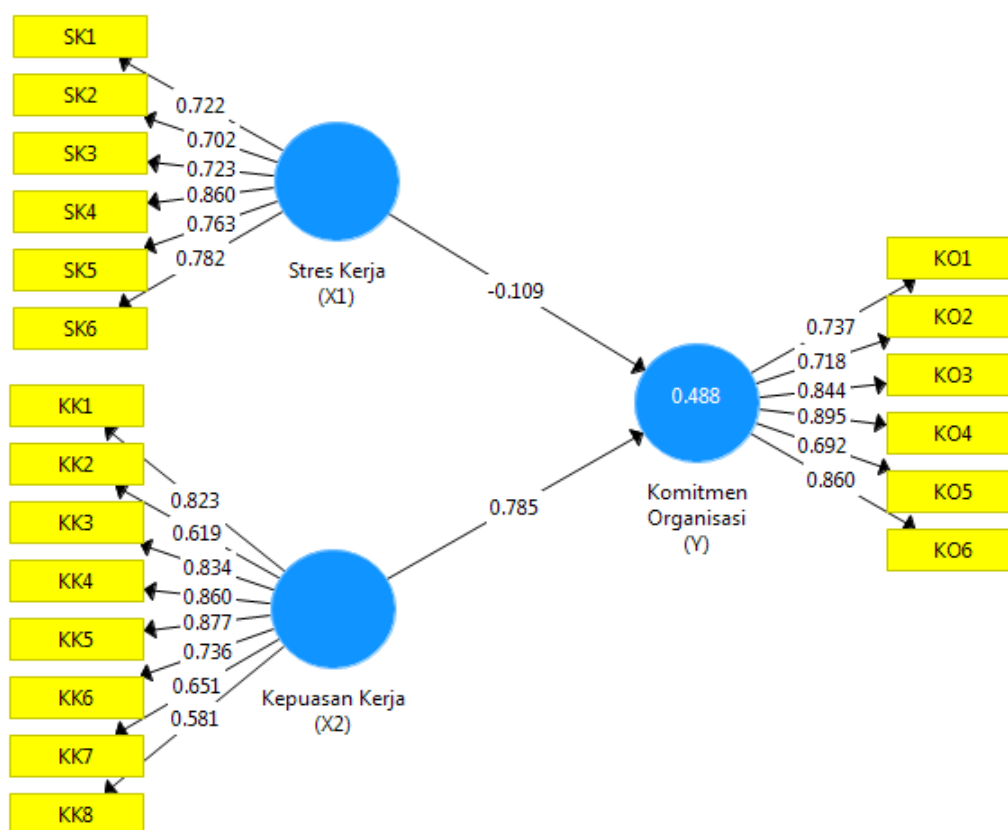
METODOLOGI

Motode *non-probability sampling* digunakan sebagai metode pengambilan sampel dalam penelitian ini. *Non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang populasinya tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai subjek atau sampel (Sekaran & Bougie, 2016). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling* merupakan teknik atau cara pengambilan sampel dengan suatu pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu agar mendapatkan informasi sesuai dengan yang diinginkan peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini untuk pengambilan sampel yaitu responden harus sudah bekerja minimal satu tahun. Sampel yang diambil sebanyak 30 orang karyawan.

Karakteristik subjek penelitian yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah mayoritas berjenis kelamin laki-laki (72%), berusia 21-30 tahun (100%), berpendidikan terakhir SMA/Sederajat (90%), dan lama bekerja 3-5 tahun (70%). Objek penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu stres kerja dan kepuasan kerja dan satu variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Pengujian data menggunakan uji validitas konvergen (*outer loading, average variance extracted (AVE)*) dan uji validitas diskriminan (*cross loading*). Uji reliabilitas meliputi *cronbach's alpha dan composite reliability*. Analisis data yang digunakan adalah uji koefisien determinan (*R-square*), *Goodness of Fit (GoF)*, dan uji hipotesis (uji t-statistik).

HASIL ANALISIS DATA

Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Validasi

Validitas konvergen merupakan penilaian sejauh mana dua ukuran konstruksi yang sama saling terkait. Sebuah indikator dinyatakan memenuhi kualifikasi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading > 0.50 untuk masing-masing variabel. (Habriyanto et al., 2019). Pada gambar di atas nilai outer loading setiap variabel lebih besar dari 0,5 ($> 0,5$), sehingga telah lolos uji convergent validity yang diukur menggunakan outer loading.

Tabel 1
Tabel Average Variance Extracted (AVE)

	AVE	Keterangan
Stres Kerja	0,571	Valid
Kepuasan Kerja	0,632	Valid
Komitmen Organisasi	0,578	Valid

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada setiap variabel lebih besar dari 0,50 ($> 0,50$) sehingga dapat disimpulkan bahwa pada setiap variabel di atas telah lolos uji convergent validity yang diukur menggunakan *Average Variance Extracted (AVE)*.

Tabel 2
Cronbach's Alpha & Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliabilitas	keterangan
Komitmen Organisasi	0,892	0,912	valid
Stres Kerja	0,881	0,911	Valid
Kepuasan Kerja	0,856	0,891	valid

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* 0,892 (komitmen organisasi), 0,881 (stres kerja), dan 0,856 (kepuasan kerja) dan *composite reliability* 0,912 (komitmen organisasi), 0,911 (stres kerja), dan 0,891 (kepuasan kerja) memiliki nilai dari masing-masing konstruk lebih besar dari 0,7 sehingga dapat diterima atau valid.

Adapun hasil analisis data dalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini.

Tabel 3
Tabel R-Square

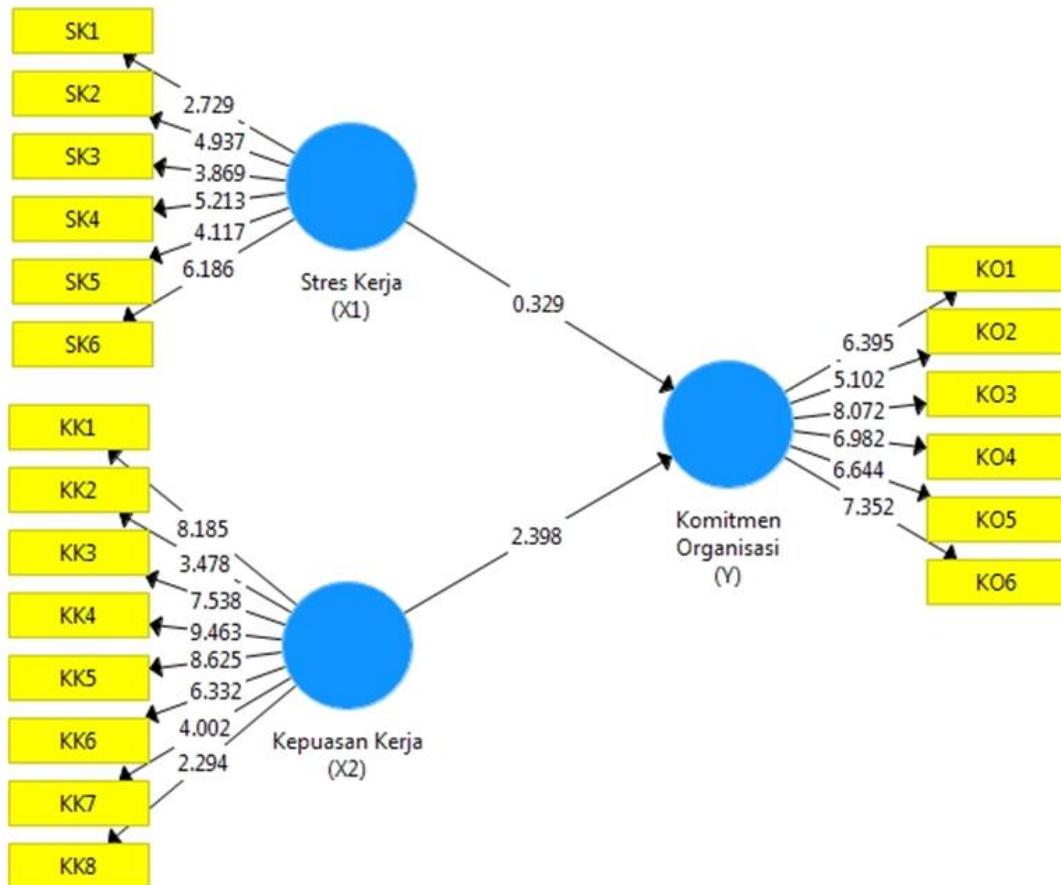
	R ²
Komitmen Organisasi	0,488

Pada Tabel 3 dapat menjelaskan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sedang terhadap komitmen organisasi yaitu sebesar 48,8%. Sedangkan sisanya yaitu 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain seperti yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 4
Tabel Goodness of Fit (GoF)

	AVE	R ²
Stres Kerja	0,571	
Kepuasan Kerja	0,632	
Komitmen Organisasi	0,578	0,488
Nilai Rata-rata	0,593	0,488

Pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata AVE sebesar 0,593 dan nilai rata-rata



Gambar 3
Hasil Uji *Bootstrapping*

R-square sebesar 0,488 maka nilai GoF yaitu:

$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \sqrt{\text{AVE} \times R^2} \\ \text{GoF} &= \sqrt{0,593 \times 0,488} \\ \text{GoF} &= 0,537 \end{aligned}$$

Uji *Goodness of Fit* dilakukan pada suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat kesesuaian dan kelayakan dalam suatu model penelitian. Jadi nilai GoF dari penelitian ini sebesar 0,537 dengan itu tingkat kesesuaian terhadap komitmen organisasi ini dikatakan besar.

Tabel 5
Tabel Uji Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	T-statistik	P-value
Stres Kerja → Komitmen Organisasi	-0,109	0,329	0,742
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	0,785	2,398	0,017

Berdasarkan nilai uji hipotesis pada tabel 5 dapat dijelaskan adanya hipotesis sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil yang disajikan dalam tabel 5, variabel stres kerja memiliki nilai *Original Sample* sebesar -0,109, nilai t-statistik sebesar 0,329 atau lebih kecil dari 1,96, dan nilai p-value sebesar 0,742 atau lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Berdasarkan hasil yang disajikan dalam tabel 5, variabel kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* sebesar 0,785, nilai t-statistic sebesar 2,398 atau lebih besar dari 1,96, dan nilai p-value sebesar 0,017 atau lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini penting bagi sebuah organisasi dalam mengelola masalah tekanan kerja dan organisasi hendaknya memiliki pilihan untuk memberikan kebutuhan kerja dan kantor yang memadai dan baik bagi karyawannya agar para pekerja tidak merasa terdesak dan putus asa sehingga mereka tetap setia kepada organisasi. Penelitian ini didukung oleh Damrus (2018), yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Ia berpendapat bahwa dampak stres terhadap masalah organisasi meliputi penurunan tingkat kepuasan, penurunan komitmen dan loyalitas terhadap organisasi, sehingga meningkatkan ketidakhadiran dan pergantian.

Pada perusahaan ini tepatnya CV Indo Kartawijaya, stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini bisa terjadi karena adanya perlakuan yang baik dari perusahaan atau atasan dalam menanggapi keluhan dari setiap karyawan. Jadi walaupun karyawan merasa stres, tetapi mereka tetap berkeinginan dan berkomitmen untuk selalu menjadi bagian dalam perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pemenuhan kepuasan terhadap karyawan secara tepat dan wajar dapat menyebabkan karyawan merasa dihargai di dalam organisasi. Hubungan yang paling tinggi antara dimensi kepuasan kerjadengan komitmen organisasi adalah dimensi promosi dengan dimensi komitmen afektif. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih *et al.* (2020) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Menurutnya, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, maka ia akan lebih banyak berkomunikasi dengan organisasi.

Pada perusahaan ini tepatnya CV Indo Kartawijaya, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini terjadi karena adanya kesempatan promosi, jumlah gaji yang memadai, dan karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini, sehingga karyawan tidak merasa terbebani oleh pekerjaan. Hal ini akan sangat mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap perusahaan, sehingga membuat karyawan terus berkomitmen dan enggan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja.

KESIMPULAN

Dari penelitian yang sudah dilakukan, peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pada variabel stres kerja hasil penelitian dengan nilai *outer loading* terendah adalah indikator SK4 pada gaya organisasi yaitu sebesar 0,860 dan untuk variabel kepuasan kerja hasil penelitian dengan nilai *outer loading* terendah adalah indikator KK8 pada rekan kerja sebesar 0,581.

Penelitian yang peneliti buat sudah mengikuti sesuai dengan prosedur penelitian ilmiah, tetapi dalam riset ini tentu masih banyak terdapat keterbatasan, yaitu: Penelitian ini memiliki ruang lingkup yang sempit dan hanya terfokus pada satu sektor jenis usaha saja, sehingga informasi yang didapatkan kurang bervariasi. Masih terdapat banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi. Pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan variabel bebas seperti stres kerja dan kepuasan kerja.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah untuk meningkatkan komitmen diharapkan pemimpin perusahaan perlu memperhatikan pedoman kerja dalam perusahaan. Seperti memperjelas alur tugas, peran dan fungsi tiap-tiap posisi dalam organisasi, sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan rutin. Dengan diterapkannya hal ini, dapat membuat karyawan tidak merasa stres dengan adanya tugas dan persyaratan kerja yang berbeda atau tidak konsisten dari pemimpin perusahaan.

Salain itu, perusahaan dapat melakukan komunikasi yang intensif dan efektif dengan setiap anggota dengan mengadakan *meeting* atau setidaknya pertemuan yang bisa dilakukan langsung di kantor atau tidak langsung (*via online*) mengingat situasi pandemi seperti ini. Tujuannya untuk melakukan koordinasi tugas harian, *briefing* tugas secara singkat, dan juga mengevaluasi kinerja dari para anggota karyawan. Dengan melibatkan anggota karyawan dapat membuat karyawan memiliki hubungan yang baik dan saling mengerti kelebihan dan kekurangan dari masing-masing anggota, sehingga dengan dilakukannya hal tersebut dapat membuat karyawan tidak merasa kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan sekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Al Musadieq, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33-38.
- Damrus, D., & Sihaloho, R. D. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. pelabuhan indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 2(1).
- Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The impact of work stress on employee productivity: Based in the banking sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6), 32-50.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Habriyanto, H., Nasution, M. Y., & Harahap, M. Y. (2019). Analisis pola konsumsi masyarakat kota jambi pada bulan ramadhan menggunakan pendekatan Smart PLs 3.0. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1), 118-126.
- Hafni, L., & Sari, D. D. (2019). Analisis pengaruh kompensasi, stres kerja, dan loyalitas karyawan terhadap turnover intention karyawan pada PT. WIradjaja Prima Kencana Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 55-66.
- Handani, N., & Andani, K. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Quadranplus di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 795-800.
- Liany, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 261-266.
- Navas, M. S., & Vijayakumar, M. (2018). Emotional intelligence: A review of emotional intelligence effect on organizational commitment, job satisfaction and job stress. *International Journal of Advance Scientific Research & Development*, 5(6), 1-7.
- Ningsih, H. L., Perizade, B., Hanafi, A., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk. *AMAR. Andalas Management Review*, 4(2), 32-45.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. Seventh edition. Chichester: John Wiley & Sons.
- Sugiarto, C. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan perceived organizational support terhadap turnover intentions pada karyawan hotel Sahid Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4).
- Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan resiliensi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 156-163.
- Tosun, N., & Ulusoy, H. (2017). The relationship of organizational commitment, job satisfaction and burnout on physicians and nurses?. *Journal of Economics & Management*, 28, 90-111.

- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada Cv. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen*, 5(11).
- Widiansyah, A. (2018). Peranan sumber daya pendidikan sebagai faktor penentu dalam manajemen sistem pendidikan. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 18(2), 229-234.
- Yulia, S., Tjatur, D. D., & Kodyat, A. G. (2018). Pengaruh penempatan dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover perawat di rumah sakit umum Anissa Tangerang. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 2(1), 77-89.