

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

DEBY WIHIDA

B 100 150 359

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

DEBY WIHIDA

B100150359

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



(Drs. Agus Muqorrobin, M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII)**

Oleh :

DEBY WIHIDA

B100150359

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

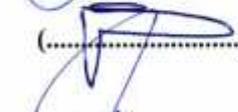
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada Hari Senin, 24 Juni 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Jati Waskito, S.E., M.Si.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. Kusdiyanto, M.Si.**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Drs. Agus Muqorrobin, M.M.**
(Anggota II Dewan Penguji)


(.....)

(.....)

(.....)

Mengetahui

**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**


(Dr. H. Saifuludin, SE., M.M.)
NPK. 131602918

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 24 Juni 2019

Penulis



DEBY WIHIDA

B100150359

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana data yang digunakan adalah data primer. Sampel yang digunakan adalah 70 orang dengan teknik pengambilan secara acak. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini dengan melakukan uji instrumen data (uji validitas dan reabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas), dan uji regresi linear berganda (uji t, uji F dan uji R^2). Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the influence of organizational commitment and work stress on employee performance in the office of the Directorate General of Highways BPJN Region VII. This study uses primary data by distributing questionnaires to employees. The method used in this study is a quantitative method, where the data used is primary data. The sample used was 70 people with random sampling techniques. The analytical tool used in this study is to test data instruments (validity and reability), classic assumption tests (normality test, multicollinearity and heteroscedasticity), and multiple linear regression test (t test, F test and R^2 test). The results of this study are organizational commitment positive and significant effect on employee performance, while work stress has a negative and significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Job Stress and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang paling penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien demi terwujudnya tujuan perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia sebagai tenaga kerjanya. Karyawan merupakan aset terpenting dalam mencapai tujuan organisasi, karena karyawan dapat memberikan kontribusi besar bagi suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya.

Suatu organisasi akan lebih berkembang, apabila memiliki tenaga kerja yang handal dan mampu menjalankan tugas masing-masing. Pimpinan, karyawan dan perusahaan merupakan satu keterkaitan yang saling berhubungan satu sama lain. Tenaga kerja dan pimpinan harus saling mendukung, bekerja sama, saling menghargai serta saling mengerti apa yang menjadi hak dan kewajibannya masing-masing. Adanya kesadaran yang berkaitan dengan kewajiban masing-masing, hendaknya hal ini dapat menghasilkan kinerja yang baik. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja organisasi akan mengalami peningkatan ke arah yang positif

Dalam meningkatkan efisiensi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu mengubah sumber daya manusia. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Suatu organisasi perlu mengembangkan dan mengendalikan sumber daya manusia agar sesuai dengan tuntutan zaman yakni salah satunya dengan meningkatkan komitmen organisasi. Selain komitmen organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, juga terdapat faktor menurunkan kinerja karyawan salah satunya adalah stres kerja.

Menurut Griffin (2008) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Adanya komitmen organisasi menunjukkan hubungan aktif antara individu dengan organisasinya. Hubungan tersebut dapat dijelaskan apabila karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi, ia akan melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan berdampak positif pada kualitas pekerjaan yang baik. Ciri seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan adalah kesediaan karyawan dalam bekerja keras untuk perusahaan, adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai perusahaan serta adanya keinginan diri karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009) stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Stres dapat muncul pada saat karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang beragam ditempat kerja dan terkadang sering bertentangan dengan masalah keluarga, ekonomi, masalah rekan kerja, dan iklim organisasi. Faktor pemicu stres lainnya seperti, ketidakjelasan pekerjaan yang diberikan, deadline waktu penyelesaian pekerjaan, tidak ada dukungan fasilitas dalam menyelesaikan pekerjaan, gaya kepemimpinan yang otoriter, dan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Menurut Siagian (2007) kinerja adalah keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja, sehingga mencapai tujuan kerja yang optimal dan berbagai sasaran dengan pengorbanan secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Kinerja menjadi tolak ukur tentang seberapa besar kualitas kerja dan kuantitas kerja yang dicapai oleh pimpinan dan karyawan di suatu organisasi. Berbagai cara meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi diantaranya dengan membentuk suatu komitmen organisasi dan meminimalisir tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Kantor Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VII Semarang merupakan lembaga dibawah Direktorat Jenderal Bina Marga, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang bertanggung jawab dalam pembangunan maupun pemeliharaan infrastruktur jalan dan jembatan nasional di Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta. Direktorat Jenderal Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan

Nasional VII yang berpusat di Semarang bertanggung jawab dalam pembangunan dan pemeliharaan jalan nasional di dua provinsi, yaitu Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta. Salah satu kantor pada provinsi Jawa Tengah yaitu terletak di Kota Surakarta tepatnya di daerah Mojosongo dengan rencana proyek kerja Kartosuro-Surakarta-Mantingan. Apabila komitmen organisasi yang dimiliki karyawan rendah dan tingkat stres yang dialami karyawan tinggi, hal ini akan menjadi permasalahan besar di suatu organisasi.

1.2 Tinjauan Pustaka

Miller (2003) berpendapat bahwa komitmen organisasi suatu keadaan yang menggambarkan seorang karyawan teridentifikasi dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran. Karyawan yang berkomitmen akan menghasilkan kualitas pekerjaan melebihi dari harapan para manajer. Menurut Meyer dan Allen (1990) indikator komitmen organisasi ada tiga yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen berkelanjutan adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis karena, biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi jika keluar dari organisasi tersebut. Komitmen Normatif adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena, kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi.

Stres kerja memiliki beberapa definisi, antara lain menurut Handoko. T (2001) mendefinisikan stres adalah suatu kondisi ketegangan tubuh yang mempengaruhi proses berfikir, perilaku, dan kondisi tubuh seseorang. Anatan dan Elitan (2007) mendefinisikan stres sebagai respon seseorang terhadap suatu hal yang dihadapi baik dalam hal interaksi orang lain, maupun terhadap pekerjaan, lingkungan dan peristiwa yang menuntut serta berdampak negatif terhadap seseorang. Hal ini stres kerja dapat timbul karena, tuntutan lingkungan setiap individu dalam menghadapinya berbeda. Akibat dari timbulnya stres seperti, orang

yang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, tekanan darah meningkat, perasaan tidak senang dan sulit tidur. Menurut Selye (2010) jenis stres ada 2 yaitu, eustres dan distres. Eustres adalah hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif. Sedangkan distres adalah hasil respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif. Adapun menurut Salleh dkk (2008) indikator stres kerja yaitu faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan ditempat kerja, pengembangan karir dan struktur iklim organisasi.

Mangkunegara (2010) mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menunjukkan besarnya tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Oleh karena itu, demi terwujudnya peningkatan kinerja karyawan diperlukan adanya komitmen organisasi yang tinggi atau kuat dan meminimalisir tingkat stres kerja agar lebih rendah.

1.3 Rumusan Hipotesis

Komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarah Apriliana (2014) dengan judul “Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada PT BESS Finance Malang” menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali Haydar Dewi dan Tri Wijayati Wardoyo (2014) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” pada AJB Bumiputera Cabang Surabaya menunjukkan komitmen organisasi terbukti kebenarannya mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera Cabang Surabaya.

Stres kerja dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cokorda Ari Sintya Dewi dan Made Artha Wibawa (2016) dengan judul “Pengaruh Stres kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Ubud” menunjukkan bahwa stres

kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Ayu candra buana dewi, Desak ketut sinta asih (2014) dengan judul “Pengaruh Stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan” pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan konsep penelitian yang ada, maka dapat dirumuskan hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah :

H₁: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Sumber dari data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden yaitu dengan cara menyebarkan kuisioner. Sampel pada penelitian ini berjumlah 70 orang. Skala pengukuran dalam penelitian ini yaitu skala likert dengan skor 1-5 yang menggunakan teknik simpel random sampling. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan melakukan uji instrumen data (uji validitas dan reabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolineritas dan heteroskedastisitas), dan uji regresi linear berganda (uji t, uji F dan uji R²). Model regresi linear berganda ditunjukkan oleh persamaan berikut ini :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

X₁ : Komitmen Organisasi

X₂ : Stres Kerja

β_1 : Koefisien regresi Komitmen Organisasi

β_2 : Koefisien regresi Stres Kerja

e : Variabel pengganggu (tidak dihitung)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan berbagai macam hasil uji yang telah dilakukan yaitu, uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan analisis regresi linear berganda (uji t, uji F dan uji koefisien determinasi), maka penelitian tentang analisis pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari analisis yang telah dilakukan, variabel komitmen organisasi (X1) diketahui memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari pengujian nilai t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,639 > 1,996$ dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini komitmen organisasi di kantor Ditjen Bina Marga BPJN Wilayah VII dipengaruhi oleh faktor lama bekerja, rasa kekeluargaan yang erat, lingkungan kerja nyaman, status sosial yang dimiliki, dan manfaat secara moril maupun materiil yang dirasakan karyawan, sehingga menyebabkan karyawan cenderung berkeinginan untuk tetap bertahan didalam organisasi

b. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari analisis yang telah dilakukan variabel stres kerja (X2) diketahui memiliki nilai negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari pengujian nilai t yang menunjukkan bahwa $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-3,211 < -1,996$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini menunjukkan jika tingkat stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan karena, orang yang stres cenderung memiliki tingkat emosional tinggi dan gangguan kesehatan berat. Keadaan emosional yang tinggi akan membuat seseorang susah untuk berkonsentrasi dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Adapun gangguan kesehatan juga mempengaruhi kinerja seseorang, karena pada saat

tubuh seseorang sedang sakit cenderung tidak mampu memaksimalkan tenaga dan pikirannya.

- c. Pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari analisis yang telah dilakukan, nilai Fhitung sebesar 11,602 > Ftabel dengan nilai sebesar 3,13 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII. Pada penelitian di kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII menunjukkan jika komitmen organisasi dan stres kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan, walaupun memiliki dampak yang berbeda. Apabila komitmen organisasi lebih ditingkatkan lagi dapat menimbulkan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila stres kerja meningkat dapat menimbulkan dampak negatif atau menurunkan kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :
$$Y = 30,442 + 0,285X_1 - 0,434X_2 + e$$
- b. Komitmen organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII.
- c. Stres kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII.
- d. Komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil analisa data serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan adalah :

- a. Pihak pimpinan sebaiknya dapat meningkatkan komitmen karyawan yaitu dengan adanya diskusi dan mendengarkan aspirasi (keinginan) karyawan secara rutin, menumbuhkan rasa kekeluargaan antar karyawan, membangun kepercayaan antara manajer dengan karyawan, membangun komunikasi yang baik antar karyawan dan evaluasi kinerja karyawan.
- b. Pihak pimpinan juga perlu menekan seminimal mungkin stres kerja yang dialami karyawan yaitu dengan adanya agenda rekreasi bersama karyawan diakhir tahun, agenda berolahraga bersama di waktu weekend, memberikan perhatian kepada setiap karyawan, menciptakan keharmonisan kerja antar karyawan, dan memberikan pelatihan ulang kembali.
- c. Setiap karyawan pada Kantor Direktorat Jenderal Bina Marga BPJN Wilayah VII diharapkan dapat meningkatkan rasa komitmen organisasinya yaitu dengan datang dan pulang tepat waktu sesuai aturan kantor, menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan sesuai batas waktu yang ditetapkan, dan menjalin hubungan antar rekan kerja.
- d. Hendaknya pimpinan beserta karyawan dapat bekerja sama dalam menanamkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sehingga tujuan dari organisasi dapat terpenuhi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiftiya, Jajang. 2014. "Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada PT Bukit Makmur Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser". *Jurnal administrasi dan bisnis*. Vol. 2, No. 13.
- Afriani, Fitri. 2017. "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru)". *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol. 4, No. 14.
- Agarwal, Richa N. 2015. "Stress, Job satisfacation and job commitment's relation with attrition with special reference to Indian it sector". *Journal Management And Inovation For Competitive Advantage*. Vol. 20, No. 2, pp. 115-200.

- Agustus, Edisi. 2017. "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendapatan, keuangan dan aset daerah kabupaten Musi Manyasin". Vol. 2, No. 13.
- Allen, Natalie J., dan John P. Meyer. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63. pp. 1–18.
- Allen, Natalie J., dan John P. Meyer. 1993. "Organization Commitment: Evidence of Career Stage Effects". *Journal of bussiness research*. Vol. 2, No. 67 .
- Apriliana, Sarah, Djamhur Hamid, dan Moehammad Soe'oad Hakam. 2014. "Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Yogyakarta". *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol. 1, No. 30 .
- Arman, Monalisa Rahmatika. 2015. "Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja organisasi PT. Bank Riau Kepri Cabang utama Pekanbaru". *Jurnal administrasi dan bisnis*. Vol. 2, No. 10 .
- Asih sinta, Dewi Bhuana Candra Ayu. 2014. "Pengaruh Stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Bali Utama Denpasar". *Jurnal Riset Manajemen*. Vol. 2, No.20
- Ayub, Alia. 2018. "Causes and Impact of Work Stress on Teacher's Performance in Urban Primary Schools". *Journal of bussiness research* . Vol. 6 , No. 21
- Babalola, Sunday Samson. 2016. "The Effect Of Leadership Style, Job Satisfaction And Employee Supervisor Relationship On Job Performance And Organizational Commitment". *The Journal Of Applied Business Research*. Vol. 32, No. 3.
- Can, Afni. 2016. "Pengaruh motivasi kerja, Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari". *Jurnal manajemen*. Vol. 26, No.4.
- Dadie, Camela Ikey Badhoeg, dan Rini Nugraheni. 2016. "Analisis pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta)." *Jurnal studi manajemen organisasi*. Vol. 2, No. 13.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat belas. Salemba empat.
- Dewi, Wibawa Artha Made. 2016. "Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali." *Jurnal Manajemen*. Vol. 5, No.12 .

- Dwilingga, Nindya. 2017. "Pengaruh Stres Kerja, Komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan". *Jurnal ilmu manajemen dan bisnis*. Vol. 5, No. 1.
- Fahmi, Syaifuddin. 2017. "Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Omega Mas Pasuruan". *Jurnal Ekonomi modernisasi*. Vol. 12, No. 3 .
- Febrianto, Rony, dan Dewie Tri Wijayati. 2014. "Pengaruh Komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Karya Madiun". Vol. 10, No. 2 .
- Fitria, Fahmi Zulfa Lailatul. 2014. "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pln (Persero) P3b Jb App Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 9, No. 2.
- Gelderen, Benjamin R. van, dan Leonie W. Bik. 2016. "Affective Organizational Commitment, Work Engagement and Service Performance among Police Officers." *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. Vol. 39, No. 1, pp. 206–218.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam dan Aprilia, Karlina. 2013. *Teknik penyusunan skala likert dalam penelitian akuntansi dan manajemen bisnis*. Edisi Ketiga. Fatawa Publishing.
- Haydar, Ali, dan Dewie Tri Wijayati Wardoyo. 2014. "Pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Surabaya". *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol. 2, No. 40.
- Hidayat, Muchtar. 2014. "Analisis Komitmen (Affective, Continuance dan Normative) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor (Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Propinsi Kalimantan Timur)". *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol. 1, No. 45.
- Huson, Muchammad Ali. 2014. "Pengaruh komitmen organisasi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian spinning III PT. Apac Inti Corpora". *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol. 3, No.25.
- Ijeoma, M, Dr Nwuche, dan A Christine. 2016. "Autonomy and organizational commitment of selected manufacturing firms in nigeria". *The international journal of bisnis and management*. Vol. 4, No. 39.
- Ingarianti, Tri Muji. 2015. "pengembangan alat ukur komitmen organisasional" *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol. 1, No. 20.
- Iresa, Utami Nayati Hamidah dan Prasetya Arik. 2015. "Pengaruh Konflik kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Malang". *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. Vol. 23, No.1

- Irvianti, Laksmi Sito Dwi, dan Renno Eka Verina. 2015. "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta." *Binus Business Review*. Vol. 6, No. 1.
- Kurniawan, Albert. 2015. "Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Organizational citizenship behaviour (OCB) PT Surya Gemilang Bandung". *Jurnal Manajemen*. Vol. 2, No. 24.
- Kuruku, Edward, dan Helen Olusayo Alao. 2018. "The impact work on stres and the psychological well-being of social workers in a selected organizational in Makurdi, Benue State". *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 2, No. 26.
- Lydia, Karina Desika, Heru Susilo, dan Edlyn Khurotul Aini. 2016. "Pengaruh Learning orientation dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Tetap Bank X Bumh Cabang Brawijaya Malang". Vol. 58, No. 1.
- Magdalena, Askolani. 2014. "Pengaruh Motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Persero Bandung. *Jurnal Riset Manajemen*. Vol. 9, No. 10.
- Massie, Rachel Natalya, William A Areros, dan Wehelmina Rumawas. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado". *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol. 6, No. 29.
- Munif, Zulham. 2015. "Komitmen organisasi ditinjau dari persepsi terhadap empati atasan pada kantor notaris semarang". *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol.5, No. 25.
- Nadapdap, Kristanty. 2015. "Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Permata Sari". *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol.5, No. 25.
- Nawaz, U, N A Mufti, dan M A Shakir. 2014. "Job stres evaluation during project life cycle (PLC) on working stress." *Pakistan Journal of Science*. Vol. 4, No. 6.
- Noor, Rahardjo Kusdi dan Ruhana Ika. 2016. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja Surabaya". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 31, No. 1.
- Nurmalasari, Errina. 2017. "Pengaruh motivasi dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja PT. Interglobal eklectric gresik". *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol. 6, No. 16.
- Oemar, Gangga Leo. 2017. "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendapatan, keuangan dan aset daerah Musi Manyuasin". *Jurnal manajemen*. Vol. 2, No. 2 .

- Olukayode, Longe. 2014. "Work stress factor and employee job performance in a Nigerian manufacturing firm: an empirical assessmen". *Journal Psychology*. Vol. 20, No. 2, pp. 210–235.
- Ponijan. 2014. "Penilaian kinerja dan komitmen dalam etika pemerintahan". *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. Vol. 2 .
- Prastyo, Fery Budy. 2016. "The effect of work stress, organizational commitment and social support the performance of employee at jiwa bersama bumiputera bondowoso". *IOSR Journal of Business and Management* . Vol. 9, No. 13.
- Pratiwi, Intan Yogi, dan I Komang Ardana. 2015. "Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention to quit karyawan pada PT BPR Tish Batubulan". *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol. 7, No.16.
- Putrana, Yoga, Azis Fathoni, dan Moh Mukeri Warso. 2016. "Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Gelora Persada Mediatama Semarang." *Journal Of Management*. Vol. 2, No. 14.
- Salbiyah, Siti dan Mahardika, Budi Wahyu. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016". *Jurnal Balance*. Vol.24, No. 2.
- Shaputra, Angga Rahyu, dan Susi Hendriani. 2015. "Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor wilayah pekanbaru". *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol. 1, No. 21.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sukemi, 2015. "Pengaruh Stres kerja dan Semangat Kerja terhadap kinerja di CV. Bintang Putra Malang." *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol.10, No.3
- Sulistiyani, Miftakul, dan Muslichah Erma Widiana. 2017. "Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.Wonoayu Sidoarjo". *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol. 3, No. 13.
- Sutanto, Eddy M. 2014. "Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan berdasarkan karakteristik individual di PT. Putra Karya Madiun". *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol. 7, No. 20.
- Sutrisno, H. Edy. 2014. "Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV.Bintang Karya Putra di Surabaya". *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol. 14, No. 4.
- Tabibi, S Jamaledin, Sudabeh Vatankhah, Amir Ashkan Nasiripour, Shaghayegh Vahdat, dan Somayeh Hessam. 2014. "Factors Affecting Commitment to

- Human Resource Development of Iranian Hospitals”. *Journal of psychology*. Vol. 24, No. 2, pp. 150–185.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional sales manado)”. *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol. 7, No. 20.
- Tsui, Pei-Ling, Yi-Shyuan Lin, dan Tung-Han Yu. 2014. “The Influence of Psychological Contract and Organizational Commitment on Hospitality Employee Performance”. *Social Behavior and Personality: An International Journal*. Vol. 41, No. 3, pp. 443–520.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku organisasi*. Edisi keempat. Pustaka setia.
- Wartono, Tri. 2017. “Pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Karya Surabaya”. Vol. 4, No. 15.
- Yuliani, Widi. 2015. “Pengaruh kualitas kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja”. *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol. 2, No. 30.
- Zahriyah, Umi Wita, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana. 2015. “Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan” .*Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol. 1, No. 35.
- Zayas Ortiz, María, Ernesto, Eulalia Marquez, dan Pablo Colon. 2015. “Relationship between Organizational Commitments and Organizational Citizenship Behaviour in a Sample of Private Banking Employees.” *International Journal of Sociology and Social Policy*. Vol. 35, No. 12, pp. 91–106.