

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEADILAN ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT CANGGU

Dewa Putu Selawa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahendradatta

Jalan Ken Arok No.12, Peguyangan, Denpasar

Email : selawadewa888@gmail.com

Abstrak-Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku dari individu dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab organisasi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, keadilan organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Canggü. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Canggü. Sampel dalam penelitian ini sebanyak karyawan LPD Desa Adat Canggü yang berjumlah 35 orang, dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, studi dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Canggü, keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Canggü dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Canggü. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Komitmen organisasi, keadilan organisasi, stres kerja dan kinerja karyawan

Abstract-Employee performance is defined as the behavior of individuals in an organization both qualitatively and quantitatively, in accordance with the authority, duties and responsibilities of the organization for the work assigned to avoid actions that could damage the organization. This research was conducted with the aim of determining the influence of organizational commitment, organizational justice and work stress on employee performance at the Canggü Traditional Village LPD. The research population was all LPD employees of the Canggü Traditional Village. The sample in this research was 35 Canggü Traditional Village LPD employees, using a sampling technique, namely the census technique. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The data collection methods used in this research are observation, documentation study, interviews and questionnaires. The results of this research show that organizational commitment to employee performance at the Canggü Traditional Village LPD, organizational justice towards employee performance at the Canggü Traditional Village LPD and work stress on employee performance at the Canggü Traditional Village LPD. Future research can develop this research by using other variables which theoretically have an influence on employee performance.

Keywords: Organizational commitment, organizational justice, job stress and employee performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi (Fadhilah, 2019). Sumber daya manusia merupakan penggerak utama

jalannya suatu organisasi. Sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. Sumber daya yang baik akan membuat kinerja yang baik untuk perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2018) kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penting sekali untuk diperhatikan karena merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia (karyawan).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Mangkunegara (2019:47) menyatakan komitmen organisasi, diartikan seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Menurut Robbins (2018:100) komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Salwa (2018), Yunita (2018), Ekienabor (2018) dan Shalikhah (2018) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Pujiwati dan Muhdiyanto (2020) yang menemukan bahwa komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keadilan organisasi. Keadilan organisasi menunjukkan pemeriksaan keadilan dalam parameter organisasi dan muncul melalui pekerjaan dalam psikologi sosial yang berfokus pada wawasan pada aspek keadilan dalam interaksi sosial (Najafi, 2019). Keadilan yang diberikan

kepada karyawan oleh organisasi masing-masing diyakini sebagai bidang yang biasa dieksplorasi dan tetap menjadi fokus beberapa peneliti. Penelitian Kholis (2018), Wiprayoga (2021), Karlinda dkk (2022) dan Manihuruk (2023) menyatakan keadilan organisais berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lansart dkk (2019) yang menyatakan keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang (Rosyana, 2019). Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Penelitian yang dilakukan Steven dan Prasetyo (2020), Wirya dkk (2020), Partika dkk (2020) dan Neisi (2021) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan Kaat, dkk (2022) yang menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

LPD Desa Adat Cangu merupakan salah satu lembaga keuangan yang berperan penting dalam kehidupan masyarakat khususnya masyarakat Desa Cangu itu sendiri. Pihak manajemen selalu berupa meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan mampu membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Namun dalam kenyataannya, masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari adanya fluktuasi penyaluran kredit selama lima tahun terakhir. Diketahui terjadi fluktuasi penyaluran kredit pada LPD Desa Adat Cangu. Penyaluran kredit tertinggi terjadi pada tahun 2018 sebesar Rp 869.182.815 dan penyaluran kredit terendah terjadi pada tahun 2021 sebesar Rp 700.084.848. adanya fluktuasi ini menunjukkan adanya kinerja

karyawan yang belum stabil pada LPD Desa Adat Cangu yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, masalah kinerja karyawan disebabkan karena adanya masalah komitmen organisasi yang dapat dilihat dari adanya karyawan yang kurang mempunyai ikatan emosional dengan LPD. Karyawan merasa keberatan jika diminta untuk bekerja lembur atau untuk membantu mengerjakan pekerjaan karyawan lain yang tidak bekerja.

Beberapa karyawan juga menyatakan adanya masalah keadilan organisasi dimana karyawan kurang mendapat perlakuan yang adil dalam operasional LPD seperti perlakuan atasan yang dirasakan oleh karyawan dimana pimpinan seringkali bersikap baik pada beberapa karyawan dan justru bersikap sangat keras kepada karyawan lain yang kurang mempunyai kedekatan dengan pimpinan itu sendiri.

Selain itu, terjadi juga masalah stres kerja dimana karyawan merasa pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan karyawan seperti pada bagian penagihan yang dituntut untuk mampu menjaga semua kelancaran pembayaran nasabah tanpa memperdulikan faktor lain yang mungkin mempengaruhi kemampuan nasabah dalam melakukan kewajibannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Keadilan Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Cangu”

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Cangu yang berlokasi Jalan Nelayan Desa Cangu Kuta Utara. Objek dari penelitian ini adalah bidang sumber daya manusia khususnya komitmen organisasi, keadilan organisasi, stres kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X1), keadilan organisasi (X2) dan stres kerja (X3). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Populasi dan sampel yang diambil sebanyak 35 orang karyawan, dengan metode penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus atau total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Data

3.1.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.486	3.902		2.688	.011
	X1	.613	.234	.350	2.619	.014
	X2	.532	.251	.306	2.121	.042
	X3	-.353	.141	-.324	-2.511	.017

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 1 dapat dirumuskan persamaan regresi berikut :

$$Y = 10,486 + 0,613 X_1 + 0,532 X_2 - 0,353 X_3$$

$\beta_1 = 0,613$. Hal ini menunjukkan meningkatnya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat

$\beta_2 = 0,532$. Hal ini menunjukkan meningkatnya variabel keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik keadilan organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat

$\beta_3 = -0,353$. Hal ini menunjukkan meningkatnya variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun

3.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,068 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Hasil perhitungan menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai varians inflation factor (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji *Glejser* diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas

Hasil Analisis Determinasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Adjust R Square* sebesar 0,583 bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 58,3% yang artinya variabel independen dalam penelitian

ini yaitu komitmen organisasi, keadilan organisasi dan stres kerja mampu menjelaskan 58,3% kinerja karyawan dan sisanya 41,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

3.1.3 Hasil Uji F

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 16,864 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih besar nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a dapat diterima. Dengan demikian secara bersama-sama (simultan) variabel komitmen organisasi, keadilan organisasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3.1.4 Hasil Uji t

Nilai t-hitung variabel keadilan organisasi adalah 2,619 dan nilai signifikansi 0,014 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung variabel keadilan organisasi adalah 2,121 dan nilai signifikansi 0,042 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung variabel stres kerja adalah -2,511 dan nilai signifikansi 0,017 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian Salwa dan Away (2018), Yunita (2018), Ekenabor (2018) dan Shalikhah (2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya

semakin baik komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan semakin baik.

3.2.2 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian Penelitian Kholis (2018), Wiprayoga (2021), Karlinda dkk (2022) dan Manihuruk (2023) menyatakan keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik keadilan organisasi maka kinerja karyawan akan semakin baik.

3.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian Steven dan Prasetyo (2020), Wirya dkk (2020), Partika dkk (2020) dan Neisi (2021) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Canggal. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Canggal. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Canggal

Perusahaan diharapkan mampu memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan dalam bekerja, mau bersikap adil kepada karyawan dalam bekerja, mampu menekan konflik kerja yang dialami oleh karyawan dan memberikan balas jasa yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan

REFERENSI

- Anoraga, Pandji. 2019. *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Asari, W F. 2019. Pengembangan Sistem Informasi Pelatihan Berbasis Web Di PT Len Industri (Persero). *Jurnal Manajemen*
- Bintoro. 2019. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Ekienabor, Ehijiele. 2018. The Influence of Employees? Commitment on Organizational Performance in Nigeria.. *International Journal*. 8.1: 12-12.
- Fatimah, S., Wardani, D. K., Sarjanawiyata, U. 2019. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penggelapan Pajak . Yogyakarta. *Akuntansi Dewantara*. Vol. 1. No. 1
- Farahbod, Farzin. 2018. Impact of Organizational Communication Indonesia Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Interdisiplinary Journal of Contemporer Research Businnes*. Volume 5 No. 4
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. 2019. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf. 2019. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Hariandja, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaat, Pingkan, Bernhard Tewal, and Irvan Trang. 2022. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Royal Coconut Airmadidi. *Jurnal*

- EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.1: 260-268.
- Karlinda, Ai Elis, Nia Nadilla, and Mardhatila Fitri Sopali. 2022. Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Ekobistek* : 73-78.
- Kaswan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Kholis, Rohmad Nur. 2018. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aksara Solopos. *Jurnal Manajemen*.
- Lansart, Thea A., Bernhard Tewal, and Lucky OH Dotulong. 2019. Pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan di biro organisasi sekretariat daerah pemerintah provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.4.
- Luthans, Fred. 2019. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh,. Yogyakarta.: PT. Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, Febrianti Eliana. 2023. Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan* 12.01 : 115-128.
- Martoyo, Susilo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis dan Jackson. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. 2019. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Najafi, S. S. 2019. *Integrating Underground Freight Transportation Into Existing Intermodal Systems*; chapter 1: planning and design.
- Nawawi Hadari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nelsi, Mitri. 2021. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif* 3.3 : 359-366.
- Partika, Pupuh Dwi, Bambang Ismanto, and Lelahester Rina. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita* 5.2 : 308-323.
- Pujiwati, Pujiwati, and Muhdiyanto Muhdiyanto. 2020. Pengaruh Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Di PT. PLN (Persero) UP3 Magelang). *UMMagelang Conference Series*.
- Rejeki, A. T., & Wulansari, N. A. 2019. Pengaruh Keadilan Organisasi pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 319–326
- Robbins, Stephen. 2018, *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2019. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyana, Uzzah Roni. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma*

- Universitas Pendidikan Ganesha
Jurusan Manajemen
- Salwa, Arfah, Yuwaldi Away. 2018. Pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen* 2.1 : 58-67.
- Saksono. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Salemba Empat.
- Shalikhah, Rahmadhani. 2018. Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)* 7.2 : 219-230.
- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Steven, Hartono Jessie, and Arif Partono Prasetyo. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Wiprayoga, I. Gede Sasmita, and M. Farid Wajdi. 2021. Pengaruh Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Surakarta yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wirya. Nyoman Dini Andiani, and Ni Luh Wayan Sayang Telagawathi. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2.1 : 50-60.
- Yunita, Tyna. 2018. Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X Area Cikini. *Jurnal Karya Ilmiah* 16: 1-20.
- Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks* 5.1 : 78-88.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Suifan, Taghrid, Diab Hannah, Abdallah Ayman Bahjat. 2019. Does Organizational Justice Affect Turnover-Intention In A Developing Country? The Mediating Role Of Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Journal of Management Development*, Vol. 36 Issue: 9, pp.1137-1148
- Suparyadi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Suwarnadani, Myriam. 2018. Linking Servant Leadership to Individual Performance: Differentiating the Mediating Role of Autonomy, Competence, and Relatedness Need Satisfaction, The Leadership Quarterly. *International Journal*. Vol. 27, pp.124 – 141