

Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi guru

Kristiano¹, Innocentius Bernarto²

^{1,2}Universitas pelita harapan, Tangerang

¹Email: yohanes_kristiano@hotmail.com

²Email: bernarto227@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh positif kepuasan kerja, motivasi kerja dan pengaruh negatif stress terhadap komitmen organisasi guru di sekolah XYZ. Metode survey dilakukan dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data dengan menggunakan instrumen kuesioner yang diberikan kepada seluruh guru sekolah XYZ. Jumlah responden sebesar 42 responden. Analisis statistik menggunakan pendekatan *partial least square-structural equation model* (PLS-SEM). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Komitmen organisasi; kepuasan kerja; motivasi kerja; stres kerja

The effect of job satisfaction, work motivation, and job stress on teacher organizational commitment

Abstract

The purpose of the study was to examine whether job satisfaction, work motivation, and work stress positively affect the commitment of teacher organizations in XYZ schools. Survey method is done in this research. Data collection using the questionnaire instrument provided to all XYZ school teachers. The number of respondents is 42 respondents. Statistical analysis using partial least square-structural equation model or PLS-SEM. The SmartPls program is used for statistical analysis. The results showed that job satisfaction and work motivation have a positive effect on organizational commitment. Then work stress negatively affects organizational commitment.

Keywords: *Organizational commitment; job satisfaction; work motivation; work stress*

PENDAHULUAN

Profesi guru di Indonesia belakangan ini sering menjadi profesi yang disorot oleh masyarakat luas. Seorang guru dituntut untuk dapat lebih meningkatkan kemampuan mengajar guna untuk mendidik muridnya menjadi manusia yang berakal budi dan berkarakter yang mulia serta memiliki ilmu pengetahuan yang berguna bagi hidupnya kelak. Selain mengajar ternyata guru juga memiliki tugas-tugas lain yang jarang terlihat secara langsung seperti mempersiapkan acara-acara sekolah, menghias ruang kelas, mengikuti rapat dewan guru dan sebagainya. Oleh karena itu, tidak sedikit guru yang akhirnya merasakan bahwa beban kerja yang harus ditanggungsunganya terlalu berat sehingga dapat menimbulkan stres. Hasil studi Khatibi *et al.* (2009) membuktikan bahwa ketika stress kerja meningkat, maka komitmen organisasi organisasional menurun.

Komitmen organisasi menurut Schermerhorn (2012) adalah individu yang merasa maju menuju organisasi. Individu yang memiliki komitmen tinggi akan tampak sangat kuat dan bangga untuk menjadi anggota dari organisasi tersebut. Apabila seorang guru mempunyai komitmen organisasi yang besar terhadap sekolah dimana ia bekerja, maka guru tersebut akan memiliki hubungan emosional yang dapat memperkuat ikatannya dengan sekolah tersebut. Jika hubungan emosional tersebut terus dipupuk maka segala beban kerja yang harus dijalani oleh seorang guru akan terasa lebih ringan dan setiap pekerjaan akan dikerjakan dengan baik.

Seorang guru menginginkan kepuasan kerja. Kepuasan dalam hal ini bisa didapat karena mengajar, tunjangan, gaji atau apapun yang dapat memenuhi kebutuhan guru. Hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Eslami dan Gharakhani (2012) bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Kemudian menurut Robbins dan Judge (2014) komitmen adalah ketika seorang karyawan mengenal organisasi dengan baik serta tujuannya dengan keinginan untuk terus menjadi anggota dari organisasi tersebut. Griffin (2014) menjelaskan bahwa komitmen organisasi atau komitmen kerja merefleksikan identitas perseorangan dengan sesuatu dan keterkaitannya kepada suatu organisasi.

Hal yang menarik pada sekolah XYZ adalah terjadinya perubahan-perubahan dalam susunan organisasi sekolah karena masih mencari suatu kestabilan struktur organisasi yang akan digunakan sekolah. Posisi jabatan serta orang-orang yang dipercayai jabatan dalam sekolah terus berganti dalam kurun waktu satu sampai dua tahun. Tentu saja hal-hal seperti itu akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi para guru yang mengajar di sekolah XYZ tersebut, karena perubahan pemimpin tentu akan memberikan perubahan pula dalam proses berjalannya sebuah organisasi. Hasil wawancara singkat dengan kepala sekolah XYZ terungkap bahwa sekolah berekspektasi seluruh guru tetap (full time) berkomitmen tinggi terhadap sekolah. Namun pada kenyataannya, sebagian besar guru tetap (full time) tidak berkomitmen. Guru tetap (full time) tidak bertahan lama untuk mengajar di sekolah XYZ, sehingga jumlah guru tetap (full time) mengalami penurunan setiap tahunnya.

Tinjauan pustaka

Komitmen organisasi

Dalam melaksanakan kegiatan kerja, tenaga pendidik tidak lepas dari komitmen kerja atau yang disebut dengan komitmen organisasi. Hasibuan (2001) menjelaskan bahwa salah satu faktor penilaian untuk tenaga pendidik adalah komitmen kerja yakni komitmen terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasinya. Menurut Robbins dan Judge (2014) komitmen adalah ketika seorang tenaga pendidik mengenal organisasi dengan baik serta berhasrat untuk tetap sebagai anggota dari organisasi tersebut selamanya.

Colquitt, Lepine dan Wesson (2011) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan dari dalam diri tenaga pendidik untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, komitmen organisasi dapat disimpulkan merupakan keinginan seorang tenaga pendidik untuk tetap ada dalam organisasi yang memiliki pengetahuan yang baik akan organisasi yang menaungi dan membela organisasi dari gangguan internal maupun eksternal. Komitmen tenaga pendidik pada organisasi mutlak dibutuhkan buat kemajuan organisasi itu sendiri.

Kaitan antara stres kerja dan komitmen organisasi

Stres adalah respon alami dari manusia terhadap tekanan yang terjadi ketika menghadapi situasi yang menantang dan terkadang beresiko. Kata “*stress*” pertama kali diperkenalkan oleh Seyle dan menjelaskan bahwa stres merupakan respon tubuh yang tidak jelas terhadap desakan-desakan yang muncul (Sandor, Tache dan Somogyi (2012). Kemudian Stone (2005) menyatakan bahwa stres digambarkan sebagai tingkat keausan tubuh seseorang akibat dari tuntutan hidup. Stres merupakan istilah umum yang digunakan terhadap tekanan dan masalah yang dialami manusia. Colquitt et al. (2011) mendeskripsikan stres sebagai respon tubuh terhadap tuntutan-tuntutan di luar kapasitas kemampuan seseorang. Hal senada diungkapkan oleh Lazarus dan Folkman (1984) bahwa stres sebagai kaitan antara seseorang dengan konteksnya yang dinilai oleh orang tersebut sebagai tuntutan yang melebihi kapasitasnya dan dapat membahayakan kesejahteraannya.

Studi Nursyamsi (2012) mengungkapkan bahwa ketika para dosen telah berperan dengan baik secara efektif serta efisien di dalam pengerjaan tugasnya dapat meminimalisir *job stress* para dosen sehingga komitmen organisasi meningkat. Kesimpulannya adalah stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dan negatif dengan komitmen organisasi. Studi Sepa (2013) dan Suhada (2015) mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Hipotesis yang diajukan:

H₁: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi

Kaitan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi

Untuk dapat menciptakan prestasi kerja dan komitmen terhadap organisasi yang baik, Colquitt (2010) menyampaikan beberapa hal yang harus diperhatikan yakni mengenai pentingnya motivasi di dalam bekerja. Joseph (2006) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu proses psikologi yang menimbulkan gairah, tujuan dan kesinambungan untuk mengerjakan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Colquitt (2010) mengemukakan bahwa motivasi sebagai satu set kekuatan yang berbeda. Motivasi memiliki dampak positif sedang pada komitmen terhadap organisasi. Motivasi memiliki dampak terhadap prestasi kerja dan juga komitmen terhadap organisasi karena motivasi yang menentukan seorang tenaga pendidik dalam memutuskan seberapa besar upaya yang akan dia lakukan untuk menyelesaikan suatu tugas.

Situmorang (2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Temuannya adalah motivasi kerja menunjukkan pengaruh langsung dan positif terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja merupakan daya gerak yang melingkupi dorongan, alasan dan kemauan dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, maka komitmen kerjanya akan meningkat. Begitu juga hasil penelitian Adi (2013) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hipotesis yang diajukan:

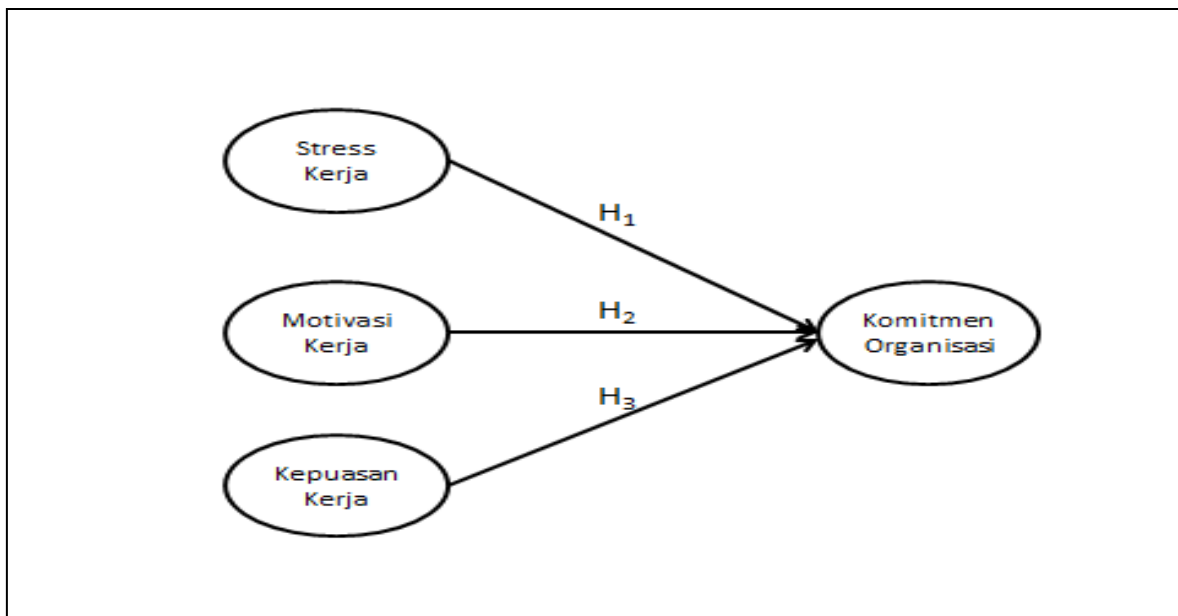
H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Kaitan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Berdasarkan pernyataan Luthans (2011), kepuasan kerja adalah *output* dari pemahaman karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dapat berguna untuk hal-hal yang dipandang penting. Tangkilisan (2005) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah ketika karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kerja yang mereka berikan kepada organisasi. Kemudian Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai selisih antara besarnya imbalan yang seharusnya diterima dengan besarnya imbalan yang diterima. Berdasarkan ketiga pandangan di atas dapat disintesis bahwa kepuasan kerja akan terjadi jika terdapat kesesuaian antara apa yang karyawan harapkan dengan apa yang karyawan alami terhadap pekerjaan yang dilakukannya pada suatu organisasi.

Penelitian Noreen et. al (2014) mengenai pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja, dan kepemimpinan dalam mendukung intensi *turnover* dalam institusi pendidikan, membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya hasil studi Churiyah (2011) dan Hidayat (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hipotesis yang diajukan:

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi



Gambar 1. Model penelitian

METODE

Target populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di sekolah menengah atas “XYZ”, Tangerang, Indonesia. Kemudian, semua anggota populasi dijadikan sebagai responden atau disebut dengan sensus. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel stress kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan hasil pengembangan skala. Setiap item diukur dengan 5 poin skala Likert yakni 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=netral, 4=setuju dan 5=sangat setuju.

Analisis statistik dengan pendekatan *partial least square-structural equation modeling* (PLS-SEM) yang dikerjakan dengan menggunakan program SmartPls. Pendekatan PLS-SEM terdiri dari tahap *outer model* dan tahap *inner model*. Tahap *outer model* adalah menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Suatu instrumen dikatakan valid jika nilai *loading factor* dan AVE masing-masing harus lebih besar dari pada 0.7 dan 0.5 (Hair et al, 2014). Item yang merupakan hasil pengembangan skala, nilai *loading factor*nya minimal 0.4 (Hair, 2014). Kemudian persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis diskriminan adalah dengan memenuhi kriteria Fornell-Larcker yakni nilai akar kuadrat AVE harus lebih besar dari pada nilai korelasi antar variabel (Hair et al, 2014). Setelah uji validitas selesai dilakukan, maka uji berikutnya adalah uji reliabilitas instrumen. Persyaratan yang harus dipenuhi adalah bahwa suatu pengukuran instrumen dikatakan reliabel jika nilai komposit reliabilitasnya lebih besar dari pada 0.7 (Hair et al, 2014).

Tahap berikutnya adalah tahap *inner model*. Dalam tahap ini, uji hipotesis diaplikasikan yakni untuk membuktikan apakah setiap hipotesis didukung atau tidak didukung. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis tidak dilakukan dengan uji signifikan atau uji-t tetapi yang diuji adalah arah hipotesisnya. Jika hasil uji menunjukkan arah pengaruh antar variabel sesuai dengan arah hipotesis, maka keputusannya adalah bahwa hipotesis didukung. Sebaliknya, hipotesis tidak didukung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer model

Hasil uji validitas dan reliabilitas yang diukur dengan memperhatikan nilai *loading factor*, AVE dan *composite reliability*, menunjukkan bahwa semuanya telah memenuhi persyaratan. Nilai AVE berkisar antara 0.529 hingga 0.846 (>0.50). Kemudian nilai *composite reliability* yang paling rendah sebesar 0.824 dan terbesar adalah 0.923 (>0.7). Berikutnya, nilai *loading factor* untuk setiap item dalam rentang 0.580-0.878 (>0.4). Kemudian, suatu konstruk dapat dikatakan reliabel bila nilai

composite reliability lebih dari 0,70 (Ghozali dan Latan 2015). Pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *composiite reliability* berkisar dari 0.824 hingga 0.923 lebih besar dari 0.7.

Tabel 1. Evaluasi model pengukuran.

Konstruk dan item	Outer loading
Komitmen Organisasi (AVE=0.688, CR=0.923)	
KO1 “saya merasa bahwa sekolah saya adalah sekolah yang terbaik”	0.815
KO2 “saya tidak tertarik mengajar di sekolah lain”	0.742
KO3 “saya ingin menghabiskan sisa karir saya pada sekolah tempat saya mengajar”	0.767
KO4 “saya merasa bangga terhadap sekolah tempat saya mengajar”	0.863
KO5 “saya menganggap bahwa kesetiaan mengajar pada institusi ini adalah penting”	0.832
KO6 “saya merasa sekolah tempat saya mengajar adalah tempat terakhir saya bekerja”	0.874
Stress Kerja (AVE=0.529, CR=0.846)	
SK1 “saya mudah merasa lelah saat bekerja”	0.695
SK2 “pekerjaan saya banyak yang tertunda”	0.878
SK3 “saya sering gagal mengumpulkan tugas tepat waktu”	0.699
SK4 “pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga sering tertunda”	0.793
SK5 “saya selalu merasa tidak dapat mencapai target pekerjaan”	0.526
Motivasi Kerja (AVE=0.540, CR=0.824)	
MK1 “saya melakukan riset untuk hal-hal baru”	0.697
MK2 “saya berusaha sebaik mungkin dalam mengerjakan setiap tugas”	0.713
MK3 “saya mengumpulkan rencana pengembangan pengajaran lebih awal”	0.765
MK4 “saya mencari solusi dari kesulitan yang dihadapi”	0.761
Kepuasan Kerja (AVE=0.563, CR=0.835)	
KK1 “saya senang saat memperoleh jabatan baru”	0.580
KK2 “saya senang menceritakan apa yang saya kerjakan”	0.732
KK3 “pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan saya”	0.811
KK4 “saya senang saat dipercayakan tanggung jawab baru”	0.850

Keterangan: AVE=average variance of extracted; CR=composite reliability.

Validitas konvergen dari outer model dapat dilihat dari korelasi antara nilai indikator dengan nilai konstraknya. Hasil output outer loading dapat dikatakan valid apabila nilai loading faktor menunjukkan > 0,70 namun demikian untuk riset pengembangan skala, loading factor 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan 2015). Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dihasilkan oleh semua konstruk harus diatas 0.50 sehingga memenuhi persyaratan validitas konvergen suatu model (Ghozali dan Latan, 2015).

Validitas diskriminan diperiksa dengan menggunakan kriteria Fornell-Larcker. Syarat validitas diskriminan adalah nilai akar AVE konstruk lebih tinggi dari pada nilai korelasi antar konstruk (Ghozali dan Latan 2015). Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian validitas diskriminan.

Tabel 2. Validitas diskriminan

Fornell-Larcker Criterion	KK	KO	MK	SK
KK	0.750			
KO	0.747	0.817		
MK	0.491	0.518	0.735	
SK	-0.423	-0.640	-0.457	0.728

Keterangan: KK=kepuasan kerja; KO=komitmen organisasi; MK=motivasi kerja; SK=stress kerja

Inner model

Pengujian terhadap inner model pertama-tama dilakukan dengan melihat nilai R^2 yang mana merupakan suatu model uji *goodness-fit* (Ghozali dan Latan, 2015). Model pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memberikan nilai R^2 sebesar 0,691. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel konstruk komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebesar 69,1% sedangkan 30,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Kemudian uji pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan melihat koefisiensi parameter tanpa memperhatikan nilai signifikansi t-statistik karena penelitian ini adalah penelitian sensus yakni semua anggota populasi diperlakukan sebagai data penelitian. Berikut terlampir tabel model penelitian beserta nilai koefisiensi parameternya.

Tabel 3. Uji hipotesis

Hipotesis	Path	Standardized Coefficient
H1	Stres Kerja -> Komitmen Organisasi	- 0,371
H2	Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasi	+0,077
H3	Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	+0,552

Hipotesis pertama (H_1) didukung, karena arah dan nilai koefisien jalur stres kerja adalah -0,371 yang menunjukkan bahwa pengaruhnya adalah negative atau bergerak berlawanan arah yakni jika stres kerja meningkat, maka komitmen organisasi menurun. Kemudian untuk hipotesis kedua (H_2) mengungkapkan bahwa hipotesis tersebut didukung. Hasil yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan arah dan nilai koefisien jalur motivasi kerja adalah +0,077 yang mana menunjukkan suatu hubungan yang berbanding lurus antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi meskipun dengan nilai koefisien kecil. Terakhir hipotesis ketiga (H_3) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan arah dan nilai koefisien jalurnya sebesar +0,552.

Analisis berikutnya bahwa nilai R^2 komitmen organisasi adalah 0,691. Nilai tersebut menunjukkan bahwa konstruk komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh konstruk stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebesar 69,1% sedangkan 30,9% sisanya dijelaskan oleh konstruk lainnya. Uji yang kedua dalam inner model melihat signifikansi pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan melihat koefisiensi parameter tanpa nilai signifikansi t-statistik karena penelitian menggunakan data populasi.



Gambar 2. Output model penelitian

Pada gambar 3 menunjukkan bahwa besar koefisien jalur kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah 0,552 dan 0,077. Kedua angka tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan motivasi kerja maka komitmen organisasi dalam suatu institusi juga akan ikut meningkat. Koefisien jalur terbesar adalah konstruk kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa konstruk kepuasan kerja memberikan kontribusi yang besar dalam mendukung meningkatnya komitmen organisasi. Kemudian koefisien jalur terkecil adalah motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,77. Selanjutnya, koefisien jalur pengaruh stress kerja terhadap

komitmen organisasi adalah -0.371. Untuk stres kerja, ditunjukkan adanya suatu pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin rendahnya tingkat stres kerja maka tingkat komitmen organisasi suatu institusi akan meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Pengaruh stres kerja berbanding terbalik dengan komitmen organisasi yang mana ketika stres kerja meningkat maka akan berdampak pada penurunan komitmen organisasi berlaku juga sebaliknya.

Kemudian untuk pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Terlihat bahwa motivasi kerja berbanding lurus dengan komitmen organisasi sehingga bila motivasi kerja meningkat maka komitmen organisasi akan ikut meningkat.

Terakhir, pengaruh kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, dibuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif bagi komitmen organisasi. Dalam penelitian tampak bahwa kepuasan kerja berbanding lurus dengan komitmen organisasi yang mana ketika kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasi akan turut meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, B. W. (2013). Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja kepala sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 19(2), 206-221.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. RINEKA Cipta.
- Colquitt, Jason A, Jeffery A Lepine, and Michael J Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. 2nd edition. New York, NY: McGraw-Hill/Irwin, 2010
- _____, Jason A, LePine, Jeffery A, & Wesson, Michael, J. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill, 2011
- Churiyah, M. (2011). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16(2), 145-154.
- Eslami, J. & Gharakhani, D. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology*, 2(2), 225-247.
- Griffin, Ricky W, and Gregory Moorhead. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. 11th edition. Mason, OH: South-Western, Cengage Learning, 2014.
- Ghozali, dan Hengky Latan. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang-Jawa Tengah: Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2015.
- Hair, Joseph F et al. *Research Methods for Business*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd, 2007
- Hasibuan, M.S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi revisi) Jakarta: Bumi Aksara, 2001
- Hidayat, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1): 19-32. DOI: 10.7454/mssh.v17i1.1799

- Khatibi, A., Asadi, H., & Hamidi, M. (2009). The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*, 2(4), 272-278.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. 12th ed. New York: McGraw Hills.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi: Konsep kontroversi aplikasi*. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: PT. Prenlindo.
- _____. (2014). *Essentials of organizational behavior*. 12th edition. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Schermerhorn, J.R., Osbron, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2012). *Organizational behavior*. 12th edition. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Sandor Szabol, S., Tache, Y., & Somogyi, A. (2015). *The legacy of Hans Selye and the origins of stress research*. Diakses pada tanggal 26 Februari 2015.
- Sepa, M., Zaitul, & Kemala, I. (2013). Pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada pegawai wanita di kota Pariaman. *Jurnal Program Pascasarjana*, 3(2), 1-17
- Stone, R. J. (2005). *Human resource management*, 5th ed. Australia: John Wiley and Sons.
- Suhada, A. (2015). Pengaruh konflik kerja dan stress terhadap komitmen organisasi pada PT. United Tractors cabang Pekanbaru. *JOM FEKON*, 2(1), 1-15.
- Tangkilisan, H.N.S. (2005). *Manajemen publik*. Jakarta: Grasindo.