

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK

Yosefa Ardiana

Email: yosefaardiana15@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi dokumenter. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 46 orang yang diambil dari data karyawan pada tahun 2019. Teknik analisis dengan menggunakan skala likert dan untuk memproses data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 22. Berdasarkan pengujian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji regresi linear berganda, uji F dan uji t. Uji t dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan variabel komitmen organisasional berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Adapun saran-saran dari penulis kepada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak adalah dengan terus menjalin dan membangun hubungan yang baik dengan karyawan serta bisa mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

KATA KUNCI: Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Tingginya tingkat persaingan bisnis menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Persaingan antar perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik. Sehingga perusahaan mengharapkan bahwa sumber daya yang ada memiliki kualitas yang baik agar dapat bersaing dengan yang lainnya. Sumber daya manusia menjadi aset yang penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Ketiadaan sumber daya manusia dapat menyebabkan kepincangan pada perusahaan. Dalam upaya mempertahankan sumber daya manusia berkualitas maka diharapkan perusahaan dapat membantu para karyawan untuk merasa nyaman dalam bekerja, karena jika karyawan nyaman dengan pekerjaannya maka akan mengurangi beban yang dirasakan oleh karyawan, yang di mana biasanya beban tersebut dapat menyebabkan karyawan menjadi stres. Perusahaan juga mengharapkan karyawan yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Karyawan

yang berkualitas dan memiliki kemampuan menjadi hal penting dan harus mendapat dukungan dari perusahaan karena lingkungan perusahaan akan selalu mengalami perubahan. Pelealu, (2022). Dukungan yang dapat diberikan oleh karyawan kepada perusahaan adalah dengan memberikan komitmen kepada perusahaan. Ginting et al, (2022). Komitmen karyawan terhadap perusahaan menjadi penentu dalam bersikap dan bertindak dalam perusahaan. Kontesa et al, (2020).

KAJIAN TEORITIS

Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018:429), Stres merupakan kondisi dinamis, yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting. Menurut Mangkunegara (2016:157), Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang bisa menyebabkan emosi tidak stabil, suka menyendiri, sulit tidur, tegang, tekanan darah meningkat. Menurut Wahyudi (2017: 151), Stres adalah suatu keadaan yang rumi dan sangat pribadi. Peristiwa yang menyebabkan stres bagi seseorang terkadang menjadi suatu yang menggembirakan dan menyenangkan bagi orang lain. Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan, tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan dalam meakukan pekerjaannya. Ginting, (2021).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi, Bagia dan Susila (2018: 157-160) dengan hasil pembahasan dapat diberikan kesimpulan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Kemudian Wibisono (2018: 76-80) dengan hasil pembahasan dapat diberikan kesimpulan bahwa stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Indikator stres kerja dalam Jurnal Manajemen, Vol.4 No.2, November 2018 dan penjelasannya dalam Jurnal adalah :

- 1) Beban kerja yang berlebihan adalah pemberian beban pekerjaan lebih dari apa yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Desakan waktu adalah setiap tugas harus dikerjakan dengan cepat dan tepat sehingga pekerja harus bekerja dengan tepat waktu dan ada tenggang waktu.
- 3) Kualitas supervisi yang tidak proposional adalah supervisi yang kurang bisa menjalankan tugas nya sehingga menyulitkan bagi karyawan lain dalam bekerja.

- 4) Ambiguitas peran adalah seorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya atau tidak mengerti atau merealisasikan harapan harapan yang berkaitan dengan peran tersebut.
- 5) Wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang adalah wewenang yang diberikan kepada seseorang untuk di lakukan tidak sesuai dengan tanggung jawan yang harus di embannya.
- 6) Konflik antar pribadi dan kelompok adalah konflik yang terjadi dalam perusahaan baik secara pribadi yaitu dengan sesama karyawan atau antar kelompok seperti konflik antara divisi sdm dan divisi pemasaran.
- 7) Perbedaan harapan perusahaan dan karyawan seperti perusahaan punya harapan bahwa dengan memperkerjakan karyawan tersebut maka karyawan bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan sedangkan karyawan punya harapan jika dengan bekerja di perusahaan maka karyawan bisa mendapat gaji yang besar tanpa memikirkan tujuan perusahaan.

Komitmen Organisasional

Menurut Priansa (2016:234), komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin dari kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen merupakan tekad dari pengambilan keputusan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, bahkan menurut Sidik Priadana seorang guru besar dari Universitas Pasundan Bandung (2012) tidak cukup dengan komitmen saja, perlu konsensus, konsisten dan konsekuensi dalam mengimplementasikan rencana strategis yang sudah dibuat (Edison et al., 2018:220). Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan yang dirasakan oleh individu terhadap perusahaan dan hal tersebutpun yang menjadikannya betah untuk tetap bekerja. Hartono, (2021).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013: 108-111), dengan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wibisono (2018: 76-80) dengan hasil pembahasan dapat diberikan kesimpulan bahwa stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Indikator komitmen organisasional menurut Priansa (2016:239-243) adalah:

- 1) Komitmen afektif didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan jika ia keluar maka ia akan menghadapi resiko kerugian.

- 2) Komitmen Normatif merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.
- 3) Komitmen kontinu merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi.

Kinerja Karyawan

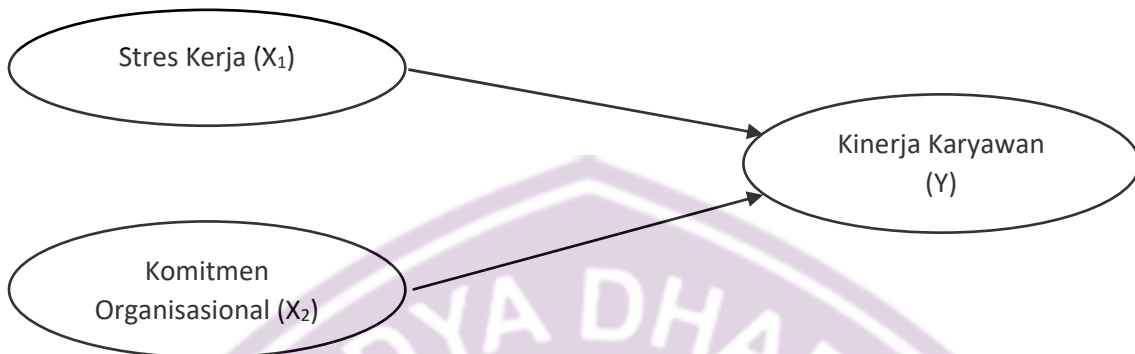
Menurut Priansa (2016:269), kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengeban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Edison et al., (2018: 188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu keberhasilan yang diperoleh oleh para karyawan dari apa yang mereka kerjakan atau apa yang telah menjadi tugas mereka. Indikator kinerja menurut Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018:205) adalah:

- 1) Kualitas kerja berhubungan dengan mempertimbangkan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
- 2) Kuantitas kerja berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktifitas kerja yang di hasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- 3) Waktu kerja kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen.
- 4) Kerja sama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen perusahaan dalam menjalankan berbagai aktifitas bisnis.

Berdasarkan kajian teori tersebut, maka model penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini dengan variabel dan indikator yaitu variabel Stres Kerja yang terdiri dari indikator beban kerja yang berlebihan, desakan waktu, kualitas supervisi yang tidak proporsional, ambiguitas peran, wewenang dan tanggung jawan yang tidak seimbang, konflik antar pribadi dan kelompok serta perbedaan harapan perusahaan dan karyawan. Kemudian variabel Komitmen Organisasional yang terdiri dari indikator komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinu. Selanjutnya variabel Kinerja

Karyawan yang terdiri dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama.

**GAMBAR 1.1
MODEL PENELITIAN**



Sumber: Data olahan, 2020

Gambar 1 adalah model penelitian yang menggunakan variabel independen yaitu Stres Kerja dan Komitmen Organisasional pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak yang mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Penulis tertarik menggunakan variabel bebas dikarenakan penulis telah membaca beberapa literatur mengenai variabel bebas yang menyatakan bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yang digunakan oleh penulis.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 46 orang yang diambil berdasarkan dari data karyawan pada tahun 2019 dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2015:143). Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi (R^2), analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t.

PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Uji ini bertujuan untuk membandingkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai dari r_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus $df=n-2$. Data dapat dikatakan valid apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengujian didapat nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,291. Berarti kesimpulannya adalah variabel stres kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan hasilnya valid.

2. Uji reliabilitas

Uji ini bertujuan untuk mengukur kuesioner yang dimana variabel dikatakan reliabel apabila memberikan *cronbach's alpha* $>0,60$. Dari hasil pengujian tersebut, nilai *cronbach's alpha* untuk variabel stres kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan adalah 0,925, 0,710 dan 0,879 lebih besar dari 0,60. Berarti variabel stres kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan yang digunakan reliabel.

3. Uji asumsi klasik

Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk memperoleh model regresi yang baik serta hasil dari pengujian ini dapat digunakan. Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas. Pada uji normalitas menggunakan metode *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,139 dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan data berdistribusi normal dan model regresi dinyatakan lolos dalam uji normalitas. Kemudian untuk uji multikolinearitas, nilai *tolerance* tidak ada variabel terikat yang kurang dari 0,10 dan untuk nilai *Variance Inflation Factor* pun menunjukkan hal sama tidak ada variabel terikat tidak memiliki nilai VIF lebih besar dari 10,00 yang berarti tidak ada terjadi korelasi antar variabel terikat yaitu variabel stres kerja dan komitmen organisasional. Maka dapat dikatakan tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel terikat dalam model regresi. Untuk uji heteroskedastisitas menggunakan metode glejser, diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel stres kerja adalah 0,859 dan variabel komitmen organisasional adalah sebesar 0,160. Kedua nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Maka model regresi ini dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas metode glejser. Untuk uji linearitas, hasil pengujian dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai signifikan diperoleh nilai *Deviation from linearity* sebesar 0,389 lebih besar dari 0,05 dan hasil pengujian dari variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai signifikan diperoleh nilai *Deviation from linearity* sebesar 0,266 lebih besar dari 0,05. Berarti dapat dikatakan bahwa ada

hubungan linear secara signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dan variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

4. Uji F

TABEL 1
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,663	2	81,832	11,685	,000 ^b
	Residual	301,141	43	7,003		
	Total	464,804	45			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASIONAL, STRES_KERJA

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar sebesar 11,685 yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,21 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat kesalahan yaitu 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja (X_1) dan variabel komitmen organisasional (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). berarti secara keseluruhan bahwa variabel stres kerja dan variabel komitmen organisasional secara silmultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan lolos uji F.

5. Uji koefisien determinasi (R^2)

TABEL 2
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,593 ^a	,352	,322	2,646

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASIONAL, STRES_KERJA

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan pada Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,322 yang berarti bahwa pengaruh variabel stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan adalah 32,2 persen, sedangkan sisanya sebesar 67,8 persen di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti oleh peneliti.

6. Analisis regresi linear berganda

TABEL 3
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1				
	(Constant)			
	Stress Kerja	.119	1.193	.238
	Komitmen Organisasional	.548	5.480	.000

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat ketahui bahwa hasil uji regresi linear berganda adalah $Y = a + 0,119 X_1 + 0,548 X_2$. Nilai koefisien regresi pada variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,119 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasional (X_2) sebesar 0,548 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel komitmen organisasional terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

7. Uji t

TABEL 4
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1				
	(Constant)			
	Stress Kerja	.119	1.193	.238
	Komitmen Organisasional	.548	5.480	.000

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel di atas, maka diperoleh hasil uji t untuk variabel stres kerja dan variabel komitmen organisasional berurutan adalah sebesar 0,930 dan 4,275.

a. Pengujian terhadap variabel Stres Kerja

Pengujian pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa tingkat signifikansi 0,357 lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak.

b. Pengujian terhadap variabel Komitmen Organisasional

Pengujian pada variabel komitmen organisasional menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, bahwa variabel stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Stres kerja menolak hipotesis karena tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak, berarti disimpulkan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak, berarti disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

2. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak yaitu bagi pihak Supermarket Kaisar

Cabang Siantan Cabang Siantan di Pontianak adalah tetap memperhatikan karyawannya agar tetap bisa bekerja dengan nyaman, seperti memantau pekerjaan karyawan, mencari tahu bagaimana perasaan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya serta terus membangun dan menjalin hubungan yang lebih baik lagi dengan semua karyawan, baik yang memiliki kinerja baik maupun yang kinerjanya kurang baik. Hal ini dilakukan agar karyawan merasa nyaman bekerja dan bisa menumbuhkan perasaan keterikatan karyawan pada perusahaan sehingga karyawan selalu berkomitmen terhadap perusahaan. Salah satu cara agar karyawan senang di perusahaan adalah dengan memberikan penghargaan pada karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi serta memberikan pelatihan pada semua karyawan agar bisa lebih meningkatkan kinerja merek.



DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Bagia, dan Susila. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara." *Jurnal Manajemen*. Vol. 4, No. 2 (2018): 157-160.
- Edison, Emron., Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Friastuti, Triana. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 4, No. 2 (2013): 108-111.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- Ginting, S., Hartijasti, Y. dan Rosnani, T. (2022). Analysis of the Mediation Role of Career Adaptability in the Effect of Retirement Planning for Attitude Formation of Retirement in Credit Union Employees West Kalimantan. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(4), 214-228.
- Hartono. (2021). COVID-19 Vaccine: Global Stock Market "Game Changer". *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(2), 8-17.
- Kontesa, M., Brahmana, R.K. dan Memarista, G. (2020). Does Market Competition Motivate Corporate Social Responsibility? Insight from Malaysia *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 54(1), 167-179.
- Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.
- Wibisono, Taufik. "Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya." *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol. 4, No. 2 (2018): 76-80.