

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA TENDIK NON PNS DI UIN RADEN
FATAH PALEMBANG**



Tesis Oleh:

Dwi Rahmadanti

NIM 01032682024014

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar

Magister Ilmu Manajemen

Pada Program studi Magister Ilmu Manajemen

SDM Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Tendik Non PNS di UIN Raden Fatah Palembang

Nama Mahasiswa : Dwi Rahmadanti

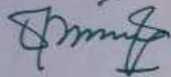
NIM : 01032682024014

Program Studi : Magister Ilmu Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

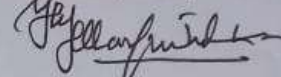
Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Dr. Hj. Zunaidah., SE., M.Si
NIP.196610221992032002

Pembimbing Kedua,



Hj. Marlina Widiyanti., SE., SH., MM., MH., Ph.D
NIP.19670314199303201

Koordinator Program Studi



Dr. Yuliani., SE., MM
NIP 197608252002122004



Prof. Dr. Mohamad Adam., SE., ME
NIP.196706241994021002

Tanggal Lulus: 28-Juni-2024



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662
Tel: (0711) 580964, 580646 Fax: (0711) 580964
Jl. Sriwijaya Negara Bukit Besar Palembang 3013
Laman: <http://fe.unsri.ac.id> - email : dekan@fe.unsri.ac.id

MATRIK PERBAIKAN TESIS

Nama : Dwi Rahmadanti
NIM : 01032682024014
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Pembimbing : 1. Dr. Hj. Zunaidah, SE., M.Si
2. Hj. Marlina Widiyanti S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D

No.	Dosen Penguji	Saran dan Masukan	Keterangan	Paraf
1.	Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M	1. Perhatikan bahasa, setelah koma titik ada spasi 2. Perhatikan spasi pada cover 3. Penulisan diperbaiki 4. Tambahkan tanda kurung pada tabel 4+5	Hal 17 Hal 71,75,81	
2.	Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M	1. Tabel gabung jadikan satu tabel 1.3, 1.4, 1.5 2. Rumusan masalah dibuat numbering 3. Uji validitas di hapus 4. Indikator di tambah 5. H7 dibuat berpengaruh secara parsial	Hal 6 Hal 9 Hal 42 Hal 57 58 Hal 107	
3.	Dr. Hj. Zunaidah SE., M.Si	Perbaiki sesuai arahan penguji Perbaiki penulisan typo		
4.	Hj. Marlina Widiyanti., SE., SH., MM., MH., Ph.D.	Perbaiki sesuai arahan penguji Perbaiki penulisan pada kata pengantar		

Palembang, 2024.
Koordinator Program Studi
Magister Ilmu Manajemen,

Dr. Yuliani., SE., MM
197608252002122004



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662
Tel: (0711) 580964, 580646 Fax: (0711) 580964
Jl. Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139
Laman: <http://fe.unsri.ac.id> – email : dekan@fe.unsri.ac.id

PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah., SE.,M.Si
NIP. 196610221992032002

(.....
Zunaidah
.....)

Sekretaris : Hj. Marlina Widiyanti., SE., SH., MM.,MH., Ph.D
NIP. 19670314199303201

(.....
Marlina Widiyanti
.....)

Anggota (1) : Dr. Ir Yos Karimudin SE.,M.Si
NIP. 19621101991031006

(.....
Yos Karimudin
.....)

(2) : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,M.M
NIP. 198907112018031001

(.....
Muhammad Ichsan Hadjri
.....)



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662
Tel: (0711) 580964, 580646 Fax: (0711) 580964
Jl. Sriwijaya Negara Bukit Besar Palembang 3013
Laman: <http://fe.unsri@unsri.ac.id> - email : dekan@fe.unsri.ac.id

**BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS
MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr. Hj. Zunaidah, SE.,M.Si		13/07/24
2.	Hj. Marlina Widiyanti, SE.,SH.,MM.,MH.,PhD		13/07/24
3.	Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M		12/07/24
4.	Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,M.M		12/7/24

Menerangkan bahwa:

Nama : Dwi Rahmadanti
NIM : 01032682024014
Program Studi : Ilmu Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening pada Tendik Non PNS di UIN Raden Fatah Palembang

Telah memperbaiki hasil ujian

Palembang.....2024
Mengetahui
Koordinator Program Studi

Dr. Yuliani, SE.,MM
NIP 197608252002122004

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Rahmadanti

Tempat dan tanggal lahir : Palembang, 03 Januari 1998

Program studi : Magister Ilmu Manajemen

NIM : 01032682024014

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang di tetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lain.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukana adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut diatas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah.

Palembang, 2024



Dwi Rahmadanti

NIM.01032682024014

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang maha pengasih dan lagi maha penyayang dan atas kasih sayang-Nya segala nikmat dan karunia yang telah Allah berikan kepada Penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Tendik Non PNS di UIN Raden Fatah Palembang”. Penyusunan tesis ini sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Magister Sains program Ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari dalam penulisan tesis ini tidak terlepas dari kekurangan dan kekeliruan, untuk itu saran dan perbaikan sangat dibutuhkan untuk menyempurnakan tesis ini. Telepas dari pada itu, Penulis berharap Tesis ini dapat memberikan manfaat sebagai informasi baik kepada pihak yang terkait pada bidang sumber daya manusia.

Palembang, 2024
Penulis

Dwi Rahmadanti
Nim 01032682024014

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, atas segala berkah, rahmat, dan karunia-Nya yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, kekuatan, kesabaran, dan kesempatan kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan tesis ini. Akan tetapi sesungguhnya peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Hingga selesainya penulisan tesis ini telah banyak menerima bantuan waktu, tenaga dan pikiran dari banyak pihak. Sehubungan dengan itu, maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Suami tercinta yang telah memberikan dukungan secara moril maupun materi sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini
2. Orang tua ibunda dan ayahanda (alm) tercinta yang dari awal peneliti memasuki bangku kuliah S2 Ilmu manajemen ini sangat mendukung baik secara moril maupun materi
3. Anak-anak ku tercinta yang memberikan semangat lebih supaya dapat menyelesaikan perkuliahan dan karya ilmiah tesis ini
4. Ibu Dr. Hj Zunaidah.,SE.,M.Si selaku pembimbing 1 yang telah membimbing peneliti untuk menyelesaikan tesis ini

5. Ibu Hj. Marlina Widiyanti.,SE.,SH.,MM.,MH.,PhD selaku pembimbing
2 yang telah membimbing peneliti untuk menyelesaikan tesis ini

6. Ibu Dr. Yuliani selaku Koordinator program studi S2 Ilmu Manajemen

7. Seluruh saudara, rekan, sahabat, dan semua yang tidak dapat peneliti
sebutkan satu persatu yang turut mendukung selesainya karya ilmiah tesis
ini

Saya menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini
karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan saya sendiri. Oleh
karena itu, saya mengharapkan masukan dan saran yang membangun
untuk memperbaiki tesis ini di masa mendatang.

Palembang 2024

Peneliti

Dwi Rahmadanti

01032682024014

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris pada pengaruh Stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Tendik Non PNS di UIN Raden Fatah Palembang, dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening. Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dengan data kuantitatif dan SEM (Structural Equation Model) dengan aplikasi Smart PLS, dengan jumlah sampel 160 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, tetapi Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen karyawan Uin Raden Fatah dapat meningkatkan Kepuasan kerja yang efektif dan memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Stres kerja, Kepuasan kerja, Kinerja, Komitmen organisasi.

ABSTRACT

The aim of this research is to obtain empirical evidence on the influence of Work Stress and job satisfaction on the performance of Non-PNS Tendik employees at UIN Raden Fatah Palembang, with Organizational Commitment as an Intervening variable. This research uses descriptive statistics with quantitative data and SEM (Structural Equation Model) with the Smart PLS application, with a sample size of 160 people. The results of this research show that job stress and job satisfaction have a significant effect on employee performance, job stress and job satisfaction have a significant effect on organizational commitment, organizational commitment has a significant effect on performance, job stress has a significant effect on performance with organizational commitment as an intervening variable, but job satisfaction does not has an influence on performance with organizational commitment as an intervening variable. This research recommends that Uin Raden Fatah employee management can increase effective job satisfaction and pay attention to other factors that can influence employee performance.

Keywords: Job stress, Job satisfaction, Performance, Organizational commitment.

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Dwi Rahmadanti

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 03 Januari 1998

Agama : Islam

Pekerjaan : Mahasiswa

Status : Menikah

Alamat Rumah : Komp. Pondok Palm indah Blok F No 16 Kel Talang
kelapa Kec Alang alang lebar Palembang

Alamat Email : dwardzakaria@gmail.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : MIN 2 Palembang

SMP : MTSN 2 Palembang

SMA : SMA Al Amalul khair Palembang

S1 : UIN Raden Fatah Palembang

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Teori tentang Kinerja.....	11
2.1.2 Definisi kinerja.....	11
2.1.3 Dimensi kinerja	12
2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	14
2.2 Komitmen organisasi.....	14
2.2.1 Teori Komitmen organisasi.....	14
2.2.2 Definisi komitmen organisasi	15

2.2.3	Dimensi komitmen organisasi.....	15
2.2.4	Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.....	17
2.3	Kepuasan kerja	17
2.3.1	Teori kepuasan kerja	17
2.3.2	Definisi kepuasan kerja	18
2.3.3	Dimensi kepuasan kerja.....	19
2.3.4	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	20
2.4	Stres kerja.....	21
2.4.1	Teori Stres kerja	21
2.4.2	Definisi Stres kerja.....	22
2.4.3	Dimensi Stres kerja	24
2.4.4	Faktor yang mempengaruhi Stres kerja.....	26
2.5	Hubungan antar variabel	26
2.5.1	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja	26
2.5.2	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.....	27
2.5.3	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja	28
2.5.1	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja	26
2.6	Penelitian terdahulu.....	29
2.7	Kerangka konseptual.....	36
2.8	Hipotesis.....	37

BAB III METODE PENELITIAN..... 39

3.1	Ruang Lingkup Penelitian	39
3.2	Rancangan Penelitian	39
3.3	Jenis dan sumber data.....	40
3.4	Populasi dan sampel penelitian	41
3.5	Uji instrumen.....	42
3.6	Uji Relibilitas.....	44
3.7	Metode suksesi nterval (MSI).....	45
3.8	Metode pengumpulan Data	46

3.9	Transformasi data ordinal ke interval	47
3.10	Instrumen penelitian.....	48
3.11	Teknik analisis data.....	50
3.12	Model struktural (inner model).....	51
3.13	Model pengukuran atau outer model.....	51
3.14	Pengujian Hipotesis.....	54
3.15	Model penelitian.....	55
3.16	Definisi operasional.	60
 BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL		63
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	63
4.1.1	Sejarah UIN Raden Fatah Palembang	63
4.2	Hasil analisis.....	67
4.2.1	Deskriptif data Demografis responden	67
4.3	Analisis Statistik Deskriptif	70
4.3.1	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	70
4.3.2	Analisis Deskriptif Variabel Komitmen organisasi.....	75
4.3.3	Analisis Deskriptif Variabel Stres kerja.	78
4.3.4	Hasil Analisis Deskripsi variabel Kepuasan kerja	81
4.4	Analisis statistif Inferensial	85
4.4.1	Analisa Outer Model.	85
4.4.2	Uji Validitas.....	86
4.4.3	Discriminan Validity	91
4.5	Pembahasan dan hasil.....	107
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		116
5.1	Kesimpulan.....	116
5.2	Saran.....	117
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	119
5.4	Implikasi penelitian Teoritis.....	118

5.5	Implikasi penelitian Praktisi.....	118
	DAFTAR PUSTAKA.....	120
	LAMPIRAN	129

DAFTAR TABEL

Hal

Tabel 1.1 Data Kinerja Tendik non PNS UIN Raden Fatah Palembang.....	4
Tabel 1.2 Data hasil rekap presensi Tendik non PNS UIN Raden Fatah Palembang	5
Tabel 1.3. Data standar gaji Tendik non PNS UIN Raden Fatah Palembang	6
Tabel 1.4. Data standar gaji sopir non PNS UIN Raden Fatah Palembang.....	6
Tabel 1.5. Data standar gaji non PNS UIN Raden Fatah Palembang.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Variabel.....	43
Tabel 3.2 Tabel skala Ordinal.....	47
Tabel 3.3 Definisi Operasional	60
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 4.2. Deskripsi Responden berdasarkan Usia	78
Tabel 4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	79
Tabel 4.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	79
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Responden terhadap variabel kinerja.....	81
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Responden terhadap variabel Komitmen organisasi	86
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Responden Variabel Stres Kerja.....	90
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kepuasan Kerja.	95
Tabel 4.9. <i>Outer Loading Factor</i>	104
Tabel 4.10. <i>Average Variance Extraced</i>	106
Tabel 4.11. <i>Akar kuadrat AVE</i>	108

Tabel 4.12. Kriteria Fornell-Larcker .	108
Tabel 4.13. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)	109
Tabel 4.14. Hasil Uji Composite Reliability	111
Tabel 4.15. Nilai R-Square (R^2)	114
Tabel 4.16. Hasil F^2	116
Tabel 4.17. Path Coefficients	117
Tabel 4.18. Ringkasan Hasil pengujian Hipotesis	122

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 4.1 Gambar Struktur Organisasi UIN Raden Fatah Palembang	75
Gambar 4.2 Outer model setelah di kalkulasikan.....	103
Gambar 4.3 Gambar hasil uji t-Statistik antar Variabel	120

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran I Surat permohonan pengisian Kuesioner Penelitian.....	144
Lampiran II Instrumen Penelitian Kuesioner.....	145
Lampiran III Kuesioner Penelitian.....	146
Lampiran IV Coding Hasil Kuesioner Penelitian.....	150
Lampiran V Kuesioner perhitungan MSI.....	182
Lampiran VI Hasil Diagram hubungan antar Variabel.....	210
Lampiran VII Izin penelitian.....	214
Lampiran VIII Dokumentasi.....	216

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk mengelola pekerjaan dan hubungan kerja. Ini menggaris bawahi bahwa memanfaatkan kemampuan, komitmen, dan kerja sama orang merupakan prasyarat untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Hal ini dicapai melalui serangkaian praktik ketenagakerjaan terpadu yang khas dan hubungan kerja yang positif, yang tertanam dalam konteks organisasi, sosial, dan ekologi (Bratton et al., 2021). Ketidakamanan kerja, konflik peran, dan upah rendah adalah yang paling penting menjadi kontributor stres kerja dan stres kerja memiliki hubungan langsung dengan efek negatif dari kinerja karyawan (Pandey, 2020).

Proses globalisasi memiliki peran kunci dalam masyarakat modern. Ini telah membentuk bisnis internasional dan mendukung peningkatan penggunaan energi terbaru. Akibatnya, dunia menjadi satu kesatuan dalam konteks sosial, ekonomi, politik dan lingkungan. Perdagangan internasional dan ke ingin tahanan alami masyarakat tentang hal-hal yang tidak diketahui selalu menjadi pendorong utama perkembangan globalisasi (Dimitrov, 2021). Menurut Bakhuys Roozeboom (2020) di antara pekerja Uni Eropa, 25% menganggap kesehatan mereka berada di risiko akibat stres kerja, dan angka ini genap lebih tinggi untuk pekerja di bidang pendidikan (42%). Pembatasan diri terjadi melalui subset mekanisme pengaturan di mana faktor endogen membatasi kinerja atau kelangsungan hidup individu, dan

keterbatasan individu ini pada gilirannya membatasi pertumbuhan populasi (Griffen et al., 2020).

Stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan proses berpikir. Kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada akan menyebabkan pekerja stres dan membuat orang merasa lebih negatif dan tidak puas (Irawanto et al., 2021). Menurut Nanda et al., (2020) stres kerja merupakan gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam pekerja dan dapat berdampak pada organisasi atau perusahaan, yang akan mempengaruhi kepuasan dan kemauan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, peneliti melakukan wawancara dengan metode individu terhadap pimpinan bagian kepegawaian pada Perguruan Tinggi di Sumatera Selatan yang menjadi tempat tujuan penelitian bahwa terdapat hambatan pada tenaga kependidikan yang status Non PNS seperti ada beberapa orang yang malas melaksanakan tugas dari atasan. Berdasarkan hasil wawancara lanjutan dengan beberapa tenaga kependidikan di pimpinan pada Perguruan Tinggi di Sumatera Selatan yang menjadi tempat tujuan penelitian bahwa mengalami gangguan psikis berupa tekanan dari atasan tendik stress dengan tekanan yang muncul dari atasan namun secara sosial dengan eman-teman satu ruangan tidak ada permasalahan.

Masalah lainnya seperti cenderung hanya menerima dan pasrah dengan pekerjaan saat ini karena keadaan yang memaksa untuk bertahan, contoh: jika keluar dari pekerjaan saat ini harus cari kerja di tempat lain itu sulit. Permasalahan lainnya untuk kepuasan kerja kalau secara finansial belum puas dikarenakan

pekerjaan yang saat ini sedang rolling terkadang double job jadi tidak maksimal untuk bekerja. Masalah lainnya terdapat pikiran untuk meninggalkan pekerjaan saat ini karena tekanan dari atasan, namun memilih bertahan selain sulit mencari kerja di tempat lain namun sesama tendik ada rasa kekeluargaan. Adapun harapan dari tenaga kependidikan Non PNS bisa cukup finansial, di angkat menjadi pegawai tetap serta bisa santai dengan lingkungan serta pimpinan (tidak tertekan), terdapat juga hambatan pekerjaan berupa jarak tempuh.

Menurut Ibrahim et al (2020) stres adalah suatu kondisi ketegangan sehingga menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis dimana emosi, proses dalam berpikir karyawan menjadi terganggu. Tinggi rendahnya stres mempengaruhi seseorang dalam menghadapi lingkungan. Stres kerja juga merupakan salah satu masalah serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerja. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang berasal dari ketidaksesuaian antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka, sehingga manajemen perlu meningkatkan kualitas lingkungan organisasi bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi (Bhastary, 2020).

Berdasarkan data dari Kepegawaian UIN Raden Fatah dari hasil evaluasi terhadap N Total = 160 Tenaga Kependidikan Non PNS UIN Raden Fatah. Bahwa dari hasil evaluasi BLU tahun 2022 terdapat N = 13 orang yang menjadi catatan

bagi kepegawaian untuk ditindak lanjuti apakah akan di lanjutkan atau tidak kontraknya di UIN Raden Fatah untuk tidak direkomendasikan. Lebih lanjut dari evaluasi presensi kehadiran N Total = 160 terdapat N = 114 yang bermasalah pada presensi kehadiran dimana jika di presenstasekan dari N Total = 100% terdapat N = 67.5% (114 orang) yang bermasalah pada presensi kehadiran kurang dari 70% kehadiran di tahun 2023 dari bulan januari sampai juli tahun 2023. Sehingga berikut hasil gambaran fenomena tenaga kependidikan Non PNS di UIN Raden Fatah :

Tabel 1.1
Data kinerja tendik Non PNS di UIN Raden Fatah Palembang
Januari sampai Agustus 2023.

Permasalahan	Hasil
Tenaga Kependidikan Non PNS UIN Raden Fatah Palembang	<p>Kecenderungan yang berpengaruh terhadap kinerja ditampakkan melalui serangkaian perilaku seperti</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Organisasi dan konflik yang tidak jelas 2) Tuntutan individu dan komitmen 3) Pengaruh di tempat kerja 4) Gangguan waktu kerja terhadap waktu senggang.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil evaluasi pimpinan bahwa terdapat N = 13 Orang yang cenderung tidak direkomendasikan untuk dilanjutkan 2. Hasil rekap presensi bulanan tahun 2023 bahwa dari N Total = 160 terdapat N = 114 yang bermasalah dengan presensi tidak mencapai 70% kehadiran bearti dari sekiar N = 67,5% dari N Total = 100% yang bermasalah dengan kehadiran.

Sumber: Kepegawaian Birokrasi UIN Raden Fatah Palembang

Tabel 1.2
Data hasil rekap presensi tendik Non PNS UIN Raden Fatah Palembang
Januari sampai Agustus 2023

Tahun	Total Tendik Non PNS	Total Tendik bermasalah	Hasil
2023	160	114	Hasil rekap presensi bulanan tahun 2023 januari sampai juli bahwa dari N Total = 160 terdapat N = 114 yang bermasalah dengan presensi tidak mencapai 70% kehadiran bearti dari sekitar N = 67,5% dari N Total = 100% yang bermasalah dengan kehadiran.

Sumber: Kepegawaian Birokrasi UIN Raden Fatah Palembang

Menurut Robins & judge (2015) Selain kehadiran karyawan yang menjadi salah satu faktor mempengaruhi kinerja karyawan, Gaji yang diterima karyawan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berikut adalah SK gaji yang ditetapkan untuk Tendik Non PNS di UIN Raden fatah, berdasarkan SK rektor Nomor: B- 1180/Un.09/1.2/KU.00.1/08/2020 yang penulis dapatkan dari Ketua bagian kepegawaian UIN Raden Fatah Palembang Bpk. Fuadi Azmi S.E.,M.M. dan SK tersebut berlaku sampai saat ini belum ada perubahan peraturan dan apabila ada pergantian peraturan (revisi) baru diterbitkan SK terbaru. SK Gaji tersebut adalah gaji keseluruhan (*all in*) untuk

Tendik Non PNS di UIN Raden Fatah Palembang tanpa adanya gaji tunjangan dan lainnya.

Data standar gaji Tendik Non PNS di UIN Raden Fatah Palembang

Tabel 1.3

Pegawai

Pendidikan	Masa Kerja dan Honorarium(Tahun)								
	≥0	≥3	≥6	≥9	≥12	≥15	≥18	≥21	≥24
SD, SMP, SMA sederajat	2.000.000	2.100.000	2.200.000	2.300.000	2.400.000	2.500.000	2.600.000	2.700.000	2.800.000
DIII	2.100.000	2.250.000	2.400.000	2.550.000	2.700.000	2.850.000	3.000.000	3.150.000	3.300.000
S1,S2	2.200.000	2.400.000	2.600.000	2.800.000	3.000.000	3.200.000	3.400.000	3.600.000	3.800.000
S3	3.100.000	3.300.000	3.500.000	3.700.000	3.900.000	4.100.000	4.300.000	4.500.000	4.700.000

Tabel 1.4

Sopir

JABATAN	MASA KERJA (TAHUN)				
	≥0	≥3	≥6	≥9	≥12
Sopir	2.400.000	2.600.000	2.800.000	2.900.000	2.900.000

Tabel 1.5

Tenaga kebersihan dan satuan pengamanan

No	Nama Jabatan	Honor
1.	Tenaga Kebersihan	Rp. 2.000.000,-
2.	Tenaga Keamanan	Rp. 2.000.000,-

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian tenaga kependidikan Non PNS di UIN Raden Fatah Palembang ada rasa tidak puas dengan gaji yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pekerjaan yang di bebaskan kepada karyawan hal tersebut tentunya mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil niat berhubungan positif dengan stres kerja. Beban kerja yang berhubungan positif dengan karyawan niat berpindah. Beban kerja adalah sekelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu periode dan merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena beban kerja mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasa nyaman dalam bekerja (Nanda et al., 2020).

Selanjutnya Lestari (2021), Karyawan dewasa awal cenderung tidak banyak pengalaman kerja, sehingga mereka mengalami stres. Masa kerja baru dapat mempengaruhi waktu untuk menyelesaikan tugas kerja karyawan yang jatuh tempo untuk pengalaman kerja yang lebih sedikit. Mereka lebih mungkin untuk mengalami stres terkait pekerjaan daripada karyawan dengan masa jabatan yang panjang. Masa jabatan baru cenderung merespon secara negatif terhadap tekanan kerja karena ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan yang baru lingkungan kerja dan kurangnya pengalaman yang karyawan miliki.

Hasil penelitian (Pandey, 2020) mengatakan bahwa Stres kerja adalah prediktor penting dari kinerja karyawan. Ini berarti kinerja staf akan diperkirakan mempertimbangkan sejauh mana manajemen stres dalam organisasi. Ini adalah studi yang dilakukan di berbagai negara dengan berbagai status dan lingkungan. Dengan demikian faktor-faktor tersebut adalah faktor yang paling menonjol di

seluruh dunia untuk menciptakan stres kerja. Menurut Mohammad (2020) Kepuasan kerja adalah sikap tetapi objek kognitif evaluasi yang mempengaruhi emosi, keyakinan dan perilaku. Hal ini membuktikan bahwa seseorang membentuk sikap terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan perasaan, keyakinan, dan perilaku.

Menurut Utami (2020), kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja berpengaruh positif langsung terhadap produktivitas kerja yang artinya jika kepuasan kerja terpenuhi maka produktivitas kerja akan meningkat.

Berdasarkan pemaparan di atas stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan. Untuk itu peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam masalah yang telah dipaparkan sebelumnya. Dari latar belakang masalah, peneliti mengambil judul “Pengaruh Stres kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada tendik Non PNS di UIN Raden Fatah Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh secara langsung stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga kependidikan Non PNS di UIN Raden Fatah Palembang ?
- 2) Bagaimana pengaruh secara tidak langsung stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada tenaga kependidikan Non PNS di UIN Raden Fatah Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh langsung stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tenaga Kependidikan Non PNS di UIN Raden Fatah Palembang.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh secara tidak langsung stres kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap tenaga Non PNS di UIN Raden Fatah Palembang.

1.4 Manfaat

Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis dan praktis yang dijelaskan sebagaimana berikut :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada pengembangan ilmu Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen SDM.

2) Manfaat Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan terhadap UIN Raden Fatah Palembang untuk strategi dalam meningkatkan kinerja pada tenaga kependidikan Non PNS

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ahad, R., Zaid Mustafa, M., Mohamad, S., Hanim, N., Abdullah, S., & Nordin, M. N. (2021). Work Attitude, Organizational Commitment and Emotional Intelligence of Malaysian Vocational College Teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15–21. <https://doi.org/10.30880/jtet.2021.13.01.002>
- Al-Dossary, R. N. (2022). Leadership Style, Work Engagement and Organizational Commitment Among Nurses in Saudi Arabian Hospitals. *Journal of Healthcare Leadership*, 14, 71. <https://doi.org/10.2147/JHL.S365526>
- Ali Yusuf, F. (2020). The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 16–24. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p16>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020a). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2020.E04829>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020b). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9). <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2020.E04829>
- Amatilah, F. F., Syarief, M. E., & Laksana, B. (2021). Perbandingan Kinerja Keuangan Sebelum dan Sesudah Merger dan Akuisisi pada Perusahaan Non-Bank yang Tercatat di BEI Periode 2015. *Indonesian Journal of Economics and Management*, 1(2), 375–385. <https://doi.org/10.35313/IJEM.V1I2.2505>
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The Impact of Human Resource Management Practice on Organizational Performance. *Undefined*, 5(1), 35–47. <https://doi.org/10.22161/IJEBM.5.1.4>
- Azaliney Binti Mohd Amin, F., Mohd Mokhtar, N., Adibah binti Ibrahim, F., Norazmi bin Nordin, M., Cawangan Negeri Sembilan Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, M., & Teknologi MARA Pahang Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, U. (2021). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5224–5228.

<https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/6737>

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of Work environment and job satisfaction on employee performance in PT.Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1). <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/85>
- Bakhuys Roozeboom, M. C., Schelvis, R. M. C., Houtman, I. L. D., Wiezer, N. M., & Bongers, P. M. (2020a). Decreasing employees' work stress by a participatory, organizational level work stress prevention approach: A multiple-case study in primary education. *BMC Public Health*, 20(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/S12889-020-08698-2/TABLES/4>
- Bakhuys Roozeboom, M. C., Schelvis, R. M. C., Houtman, I. L. D., Wiezer, N. M., & Bongers, P. M. (2020b). Decreasing employees' work stress by a participatory, organizational level work stress prevention approach: A multiple-case study in primary education. *BMC Public Health*, 20(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/S12889-020-08698-2/TABLES/4>
- Ben Moussa, N., & El Arbi, R. (2020). The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18–25. <https://doi.org/10.1016/J.IEDEEN.2019.12.001>
- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russell, 1993, Human Resource Management. Singapore : McGraw Hill Inc
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V3I2.5287>
- Biason, R. (2020) The effect of job satisfaction on employee retention. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 8(3).
- Brando Sitopu, Y., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/GRHRM.V1I2.79>
- Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). *Human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- Breaugh, J. (2020). Too Stressed To Be Engaged? The Role of Basic Needs Satisfaction in Understanding Work Stress and Public Sector Engagement. <https://doi.org/10.1177/0091026020912516>,50(1),84–108. <https://doi.org/10.1177/0091026020912516>
- Brief, A. P., & George, J. M. (2020). Psychological Stress and the Workplace: A

- Brief Comment on Lazarus' Outlook. *Occupational Stress*, 15–19. <https://doi.org/10.1201/9781003072430-3>
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research : planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Pearson.
- Cruzeiro, P., Douglas, A., Elias, H., Madeira, C., & Pratas Cruzeiro, C. (2022). About Performance: A Conversation with Richard Schechner. *Arts 2022, Vol. 11, Page 14, 11(1)*, 14. <https://doi.org/10.3390/ARTS11010014>
- de la Croix, D., & Doepke, M. (2021). A soul's view of the optimal population problem. *Mathematical Social Sciences*, 112, 98–108.
- Dimitrov, I. (2021). Globalization, International Business and Renewable Energy—Changes In 2020. Enhancing and managing competitive economics and business environment challenges for the south eastern european countries and the black sea region.
- Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkas Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* , 3(3). <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1084>
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ferine, K. F., Aditia, R., Rahmadana, M. F., & Indri. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon*, 7(7), e07698. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2021.E07698>
- Frantz, A., & Holmgren, K. (2019). The Work Stress Questionnaire (WSQ) - Reliability and face validity among male workers. *BMC Public Health*, 19(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/S12889-019-7940-5/TABLES/2>
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Ghosal. S, Sengupta, S., Majumder, M., & Sinha, B. (2020). Linear Regression Analysis to predict the number of deaths in India due to SARS-CoV-2 at 6 weeks from day 0 (100 cases - March 14th 2020). *Diabetes & Metabolic Syndrome: Clinical Research & Reviews* , 14.
- Ghozali, I. Latan, H. 2012. *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffen, B. D., Bailey, J., Carver, J., Vernier, A., DiNuzzo, E. R., Anderson, L., Meidell, M., & Potter, B. (2020). Mechanisms of possible self-limitation in the invasive Asian shore crab *Hemigrapsus sanguineus*. *Scientific Reports*

2020 10:1, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.1038/s41598-020-74053-5>

- Hadi, N., & Tentama, F. (2020). Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment in Reflecting Organizational Commitment. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 3(8).
- Harini, S., Maulana, L. H., Sudarijati, S., & Juniarti, D. (2020). Performance, Job Stress And Human Capital Motivation: A Study On Employee Perspective. *International Journal of scientific & technology Research*, 9 (4).
- Hasmin, E., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bongaya, M. (2019). Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelindo IV (PERSERO) Makassar seiko: *Journal of Management & Business*, 3(1), 199–206. <https://doi.org/10.37531/SEJAMAN.V3I1.622>
- Havlovic, S. J., & Keenan, J. P. (2020). Coping with Work Stress: The Influence of Individual Differences. *Occupational Stress*, 179–192. <https://doi.org/10.1201/9781003072430-16>
- Heimerl, P., Haid, M., Benedikt, L., & Scholl-Grisseemann, U. (2020). Factors Influencing Job Satisfaction in Hospitality Industry. *SAGE Open*, 1(12).
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 8(4). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41192>
- Ibrahim, I. D. K., Sidharta, R. B. F. I., & Rodhi, M. N. (2020). Hubungan Antara Job Insecurity Terhadap Stres Karyawan Pelaku Pariwisata Perhotelan Akibat Dampak Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Golden Palace Hotel Lombok). *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(2), 223–237. <https://doi.org/10.33059/JMK.V9I2.2627>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3).
- Judge, T. A., Zhang, S. (Carrie), & Glerum, D. R. (2020). Job Satisfaction. *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*, 207–241. <https://doi.org/10.4324/9780429325755-11>
- Jusmawati, J., Satriawati, S., & Sabillah, B. M. (2020). Pengaruh pembelajaran berbasis daring terhadap minat belajar mahasiswa PGSD Unimerz pada mata kuliah pendidikan Matematika. *JKPD (Jurnal Kajian Pendidikan Dasar)*, 5(2), 106–111. <https://doi.org/10.26618/JKPD.V5I2.3934>
- Kamsurya, R., Supriyati, Y., & Pasaribu, A. (2021). Bagaimana Kualitas Data pada Survey Web ? *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(1).

- Koopmans, L. ., Bernaards, C. M. ., Hildebrandt, V. H. . van B., S., van der B. A. J., & de Vet, H. C. W. (2014). Individual Work Performance Questionnaire - PsycNET.APAPsycTests.<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Ft35489-000>
- Koopmans, L., Buuren, V. H., Van, S., Van Der, A. J. W. De, Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & De, H. C. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement, 15*(2), 160–175.
<http://www.jampress.org/abst.htm><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24950534>
- Kraimer, M. L., Shaffer, M. A., Bolino, M. C., Charlier, S. D., & Wurtz, O. (2022). A Transactional Stress Theory of Global Work Demands: A Challenge, Hindrance, or Both? *Journal of Applied Psychology*.
<https://doi.org/10.1037/APL0001009>
- Lenaini, I., & Artikel, R. (2021). Teknik pengambilan sampel purposive dan snowball sampling. *Historis : Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Sejarah, 6*(1), 3339.<https://doi.org/10.31764/HISTORIS.V6I1.4075>
- Lestari, N., & Rizkiyah, N. (2021). The Workplace Stress and its Related Factors among Indonesian Academic Staf. *Journal of Medical Sciences*.
- Li, J., Liu, H., Van Der Heijden, B., & Guo, Z. (2021). The Role of Filial Piety in the Relationships between Work Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health 2021, Vol. 18, Page 714, 18*(2), 714. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18020714>
- Lin, W., Wang, H., Gong, L., Lai, G., Zhao, X., Ding, H., & Wang, Y. (2020a). Work stress, family stress, and suicide ideation: a cross-sectional survey among working women in Shenzhen, China. *Journal of Affective Disorders, 277*.
- Lin, W., Wang, H., Gong, L., Lai, G., Zhao, X., Ding, H., & Wang, Y. (2020b). Work stress, family stress, and suicide ideation: A cross-sectional survey among working women in Shenzhen, China. *Journal of Affective Disorders, 277*, 747–754. <https://doi.org/10.1016/J.JAD.2020.08.081>
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters, 10*(14), 3307–3312.
<https://doi.org/10.5267/J.MSL.2020.6.007>
- Maidelis, I., Budiyanto, B., Agustedi, A., & Fitrio, T. (2022). The mediating role of organizational commitment and organizational citizenship behavior on the

effect of organizational justice on the performance of civil servants. *Management Science Letters*, 12(4), 341–348. <https://doi.org/10.5267/J.MSL.2022.2.008>

- Mohammad, J., Hock, O., Karim, A., & Hossain, M. (2020). Assessing the Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction among Private School Teachers of Hyderabad, India. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(4).
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. T. P. (2020). The effect of psychological work environment and work loads on turnover interest, work stress as an intervening variable. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*.
- Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., & Nguyen, T. T. Q. (2020). The Impact of Organizational Commitment on Employee Motivation: A Study in Vietnamese Enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439–447. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.439>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture organization, work achievement, competence and compensation (a study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM.V1I4.389>
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *BIRCI-Journal*, 4(2).
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijaya, M. R., & Yuwono, T. (2020). Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: Mediating Role of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3). www.ijmsjournal.org
- Nuraini, W. N., & Ariefiantoro, T. (2022). Telisik Akar Determinan Kinerja Karyawan. *Jurnal Portofolio : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1).
- Onsardi, O., & Sulastri, S. (2020). The Effect of Work Stress and Workload on Employee Performance. *OSF Preprints*. <https://doi.org/10.31219/OSF.IO/NVF>
- Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(5).

- Pranata, S. P. K. A., Sitiari, N. W., & Yasa, P. N. S. (2020). The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Towards Work Stress and Performance of Employees in Income Agency Regional City of Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 7(1), 65–72. <https://doi.org/10.22225/JJ.7.1.1654.65-72>
- Pratama, S. A. (2022). Literature review the effect of leadership style and work culture on job satisfaction and performance. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 3(5), 743–753. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS.V3I5.1281>
- Purwanto, A. (2020). Effect of Organizational Citizenship Behavior, Work Satisfaction and Organizational Commitment toward Indonesian School Performance. In *Sys Rev Pharm* (Vol. 11, Issue 9). <https://papers.ssrn.com/abstract=3986863>
- Purwanto, A. (2021). *The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction*. <https://papers.ssrn.com/abstract=3986678>**
- Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries : How The Role of Innovative Work Behaviour, Organizational Citizenship Behaviour? *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.7777/JIEMAR.V3I1.246>
- Ramlawati, Trisnawati, E., Yasin, N., & Kurniawaty. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2).
- Riyanto, S., Endri, & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* . Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2011. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Rofiliana, L., Rofiuddin, M., & Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, F. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1–12.

<https://doi.org/10.53088/JMDB.V11I1.26>

- Saraswati, P. (2021). Konflik dengan pasangan, tujuan berprestasi dan hubungannya dengan self-regulated learning pada pelajar berusia remaja. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(2).
- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. *Management Science Letters*, 10(1), 183–196. <https://doi.org/10.5267/J.MSL.2019.8.004>
- Scharrer, E., & Ramasubramanian, S. (2021). *Quantitative Research Methods in Communication*. Routledge.
- Schechner, R. (2020). Vignettes from a Lifetime of Studying Performance. *LEARNing Landscapes*, 13(1), 29–34.
- Schwarzwald Koslowsky, M., & Shalit, B., J. (1992). Organizational Commitment Questionnaire. *Journal of Applied Psychology*, 77, 511–514. <https://doi.org/10.1037/T08840-000>
- Soldo, S. (2021). Definitions and measures of workplace learning and job satisfaction in the context of industry 4.0. 1. <https://doi.org/10.17818/DIEM/2021/1.20>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, dan R D*. Alfabeta.
- Suswati, E. (2020). The influence of work stress on turnover intention: employee performance as mediator in casual-dining restaurant. *Jurnal Aplikasi Manajemen* 18(2), 391-399 <https://doi.org/10.21776/UB.JAM.2020.018.02.20>
- Suwandi, S., Magdalena, B., & Zuriana, Z. (2020). Analisis Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 1(0), 85–91. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/2568>
- Suzuki, K., & Hur, H. (2020). Bureaucratic structures and organizational commitment: findings from a comparative study of 20 European countries. *Public Management Review*, 22(6), 877–907. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1619813>
- Tania, E. H., Novelia, L., Herlinda, Y., & Fitria, M. (2021). Factors that Affect the Performance of Employees in the Secretariat of the DPRD of West Sumatra Province. *Asian Journal of Social Science and Management Technology*, 3(2).
- Top, C., & Ali, B. J. (2021). Customer satisfaction in online meeting platforms: Impact of efficiency, fulfillment, system availability, and privacy. *Amazonia Investiga*, 10(38), 70–81. <https://doi.org/10.34069/AI/2021.38.02.7>

- Torang, Dr.Syamsir.2014.Organisasi dan Manajemen.Bandung: ALFABETA
- Tsounis, A., & Sarafis, P. (2018). Validity and reliability of the Greek translation of the Job Satisfaction Survey (JSS). *BMC Psychology*, 6(1), 1–6. <https://doi.org/10.1186/S40359-018-0241-4/TABLES/5>
- Utami, P., Herlyna, Widiatna, A., Ariani, A., & Karyati, F. (2020). Job Satisfaction And Work Productivity: An Empirical Approach. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12).
- Utami, P. P., Widiatna, A. D., Ayuningrum, S., Putri, A., Herlyna, & Adisel. (2021). PERSONALITY: HOW DOES IT IMPACT TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT? *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 40(1), 120–132. <https://doi.org/10.21831/cp.v40i1.33766>
- Wang, W., Albert, L., & Sun, Q. (2020). Employee isolation and telecommuter organizational commitment. *Employee Relations*, 42(3), 609–625. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2019-0246/FULL/XML>
- Widyastuti, T., Hidayat, R., Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IW PQ) into Bahasa Indonesia. *Consortia Academia*, 7(2). <https://doi.org/10.5861/IJRSP.2018.3020>
- Yiki Netra, Zunaidah, Marlina Widiyanti, Yuliani, Wita Farla.(2023). The Effect of supervision and job satisfaction on employee performance with employee commitment as an intervening variabel in the tirta raja drinking water regional company (PDAM), Ogan Komering Ulu Regency. Volume 5, No. 2 February, 2024 p-ISSN 2721-3854 e-ISSN2721-2769.
- Yoga Pradana, F., Irfan Maulana,), & Oktaviani, E. (2022). Tinjauan Faktor Komitmen Organisasional. *HUMANIS (Humanities, Management and ScienceProceedings)*,2(2).<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH/article/view/21108>
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1). <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Zunaidah, Nengyanti, Muhammad Ichsan Hadjri. (2019).Work Stress, Job Satisfaction, And Turnover Intention: Case Study On Regional Development Banks In Southern Sumatera. *International journal of scientific & technology research* volume 8, issue 07, july 2019 ISSN 2277-8616.