

PENGARUH STRESS KERJA, KONFLIK PERAN, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERINDAG KOTA SAWAHLUNTO

Nilawati

Magister Manajemen, ITB Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia
wnila843@gmail.com

Heliyani

Magister Manajemen, ITB Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia
Heliyani_isn@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to see the effect of (1) work stress, Role conflict, Job satisfaction, Organizational culture Cooperative Industry and Trade Office of Sawahlunto City. Population The sample used is 33 people using a saturated sampling technique (census). The data analysis technique is multiple linear regression by fulfilling the requirements of the classical assumption test, namely normality, multicollinearity and heteroscedasticity tests. The results of this study indicate that (1) Job stress has a significant negative effect on the performance of the Koperindag Office employees of Sawahlunto City (2) Role conflict has a significant negative effect on the performance of the employees of the Sawahlunto City Koperindag Office (3) Job satisfaction has a positive significant effect on the performance of the City Koperindag Office employees. Sawahlunto, (4) Job Satisfaction has a significant positive effect on the performance of the Koperindag Office employees of Sawahlunto City (5) Job stress, role conflict, job satisfaction and organizational culture together have a significant effect on the performance of the employees of the Sawahlunto City Koperindag Office.

Keywords: Performance, Job Stress, Role Conflict, Job Satisfaction, Organizational Culture

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh (1) Stres kerja, Konflik peran, Kepuasan kerja, Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto. Populasi Sampel yang digunakan sebanyak 33 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Teknik analisis data adalah regresi linear berganda dengan memenuhi persyaratan uji asumsi klasik yakni uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Stres kerja memberikan pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto (2) Konflik peran berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto (3) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto, (4) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto (5) Stres kerja, konflik peran, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto.

Kata Kunci : Kinerja, Stres Kerja, Konflik Peran, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

A. Pendahuluan

Kinerja merupakan salah satu kunci sukses dari seorang pegawai/ karyawan dalam tingkatan individu maupun organisasi (Sudarmanto, 2011). Meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Suatu ungkapan, betapapun canggih suatu peralatan kerja, tersedianya biaya serta prosedur kerja namun jika pegawai/karyawan berperilaku tidak sesuai misi organisasi maka akan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Seperti pengertian kinerja dalam buku budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan yang dikemukakan oleh Suntoro “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu” (Tika, 2016). Salah satu instansi pemerintahan yang ada di Kota Sawahlunto adalah Perangkat Daerah urusan Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan. Dinas ini dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan. Mengingat bahwa pegawai merupakan SDM yang

memiliki pengaruh besar atas keberhasilan pencapaian tujuan instansi tentu saja pegawai dijadikan asset yang memiliki nilai yang tinggi. Agar dapat tercapainya tujuan dan tugas dari organisasi tentu harus memiliki perangkat dari SDM yang baik juga yaitu pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Untuk melihat apakah pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto sudah mempunyai kinerja yang baik, maka penulis melakukan survey awal kepada 20 orang pegawai. Hasil survei tersebut terlihat berdasarkan wawancara awal tersebut terlihat bahwa justru banyak pegawai yang menjawab pernyataan tidak setuju. Ini artinya pegawai tidak mempunyai kinerja yang maksimal dalam implementasi tugas dan fungsi kerja sehari-hari. Sebagai contoh misalnya pada pernyataan 1, Hasil pekerjaan saya memuaskan pimpinan, dijawab oleh pegawai tidak setuju sebanyak 55 %. Pada pernyataan 3, kuantitas kerja saya melebihi dari yang diharapkan organisasi, terlihat bahwa 70 % pegawai menjawab tidak setuju. Begitu juga dengan pernyataan terakhir 5, saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dijawab oleh pegawai tidak setuju sebanyak 65 %. Keadaan ini telah memperlihatkan adanya masalah dengan kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto. Ada beberapa faktor yang diduga mempengaruhi turunnya kinerja pegawai di Dinas Koperindag Kota Sawahlunto ini. Faktor-faktor tersebut adalah Stres kerja, konflik peran, kepuasan kerja dan budaya organisasi.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya (Jauhari, 2016; Sanjaya, 2018;

Wirawan, 2020) lebih menekankan kepada konflik dan adanya stress kerja namun pada penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi dimana budaya ini merupakan kebiasaan yang dilakukan oleh suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut akhirnya penulis tertarik dan ingin membahas dalam sebuah karya tulis ilmiah tentang “ Pengaruh Stres Kerja, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto”

B. Metode Penelitian

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian mempunyai peran sentral dan menentukan (Muri A. Yusuf., 2015). Populasi adalah keseluruhan dari objek kajian yang memberikan gambaran yang tepat terhadap penelitian. Menurut Hamid (2014:55) populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek atau subjek yang dijadikan sebagai sumber data dalam suatu penelitian yang memiliki sifat atau karaktersitiknya sama. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS Dinas Koperindag Kota Sawahlunto yang berjumlah 35 orang. Sampel penelitian adalah jumlah yang terbatas dan bagian dari populasi, sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili dari populasi tersebut (Muri A. Yusuf., 2015). Sedangkan menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karaktersitik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat

diberlakukan untuk populasi. Sampel yang digunakan adalah seluruh dari populasi pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto yaitu berjumlah 35 (tiga puluh lima) orang. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling* (sampel keseluruhan), *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut (Sugiyono, 2013) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan penelitian.

C. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Karakteristik dari responden yang diteliti terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja

Tabel 1. Profil Responden

| Karakteristik | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|----------------------------|--------------------------|----------------|
| Jeni Kelamin | | |
| Pria | 15 | 45 |
| Wanita | 18 | 55 |
| Jumlah | 33 | 100 |
| Usia | | |
| 20 – 30 Tahun | 9 | 27 |
| 31 - 40 Tahun | 12 | 36 |
| 41 – 50 Tahun | 7 | 21 |
| 51 – 60 Tahun | 5 | 15 |
| Jumlah | 33 | 100 |
| Pendidikan Terakhir | | |
| SMA/Sederajat | 11 | 33 |
| D3 | 4 | 12 |
| S1 | 13 | 39 |
| S2 | 5 | 15 |
| Jumlah | 33 | 100 |
| Golongan | | |
| Tanpa Golongan | 13 | 39 |
| II | 3 | 9 |

| | | |
|---------------------------|-----------|------------|
| III | 14 | 42 |
| IV | 3 | 9 |
| Jumlah | 33 | 100 |
| Status Kepegawaian | | |
| PNS | 20 | 61 |
| Honorer | 13 | 39 |
| Jumlah | 33 | 100 |
| Lama Bekerja | | |
| 0 – 10 Tahun | 16 | 48 |
| 11 – 20 Tahun | 11 | 33 |
| 21 – 30 Tahun | 6 | 18 |
| 31 – 40 Tahun | 0 | 0 |
| Jumlah | 33 | 100 |

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Hasil dalam penelitian ini menguraikan tentang Pengaruh Stres Kerja, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto. Hasil penelitian ini berdasarkan hasil instrumen yang diberikan kepada responden yang berjumlah 33 responden.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan penulis guna menguji normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *kolmogorov-smirnovtest* terhadap setiap variabel. Model regresi berdistribusi normal apabila nilai *sign kolmogorov-smirnov* masing-masing variabel lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | | | | |
|------------------------------------|---------|-------------|----------------|------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| | | Kine rja | Stres Kerja | Konflik Peran | Kep uasa n Kerj a | Buda ya Orga nisas i |
| N | | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 |
| Normal Parameter | 52.2857 | 26.08 16 | 35.020 4 | 52.2653 | 34.57 14 | 33.84 92 |

| | | | | | | |
|------------------------------------|---------|-------------|-------------|---------|-------------|------------|
| s ^a | 3.38502 | 1.998 30 | 2.2866 4 | 2.62024 | 2.318 40 | 4.383 8 |
| Most Extreme Differenc es | .135 | .169 | .121 | .161 | .165 | .054 |
| | .102 | .169 | .121 | .124 | .106 | .045 |
| | -.135 | -.117 | -.115 | -.161 | -.165 | -.054 |
| Kolmogorov- Smirnov Z | | .942 | 1.185 | .849 | 1.130 | .646 |
| Asymp. Sig. (2- tailed) | | .337 | .120 | .467 | .155 | .798 |
| a. Test distribution is Normal. | | | | | | |

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

Dari Tabel 2 yang merupakan uji normalitas, dapat dilihat bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai sig variabel Kinerja (Y) adalah $0.337 > 0,05$ Variabel Stres Kerja (X1) adalah $0.120 > 0,05$; variabel Konflik Peran (X2) adalah $0.467 > 0,05$; variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah $0.155 > 0,05$, variabel Budaya Organisasi (X4) adalah $0.798 > 0,05$. Jadi disimpulkan bahwa untuk variabel kinerja, Stres kerja, konflik peran, kepuasan kerja dan budaya organisasi pegawai di Dinas Koperindag Kota Sawahlunto berdistribusi Normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel

ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0 (Ghozali, 2011).

Multikolonieritas dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Stres Kerja | 0.996 | 1.004 |
| | Konflik Peran | 0.991 | 1.009 |
| | Kepuasan Kerja | 0.993 | 1.007 |
| | Budaya Organisasi | 0,438 | 2,283 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

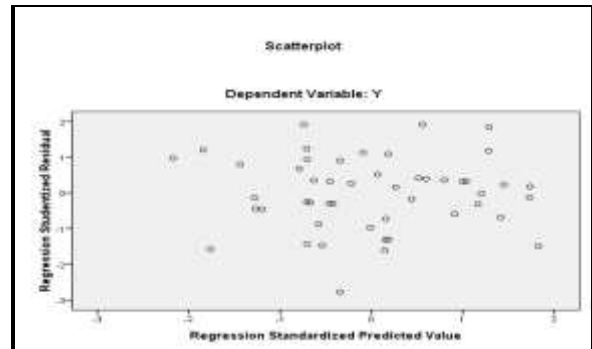
Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel diatas terlihat bahwa tidak ada hubungan antara sesama variabel bebas sebab nilai VIF semua variabel < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Grafik Plott (Scatter Plot)*. Pengujian ini jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka

tidak terdapat heterokedasitas. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedasitas

Pada Gambar 1 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titi-titik data juga tidak berpola, maka hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis Penelitian

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini, digunakan uji regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai sig dengan $\alpha = 0,05$.

Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Tabel 4. Persamaan Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 59.542 | 13.724 | | 4.339 | .000 |

| | | | | | |
|--------------------------|-------|------|------|-------|------|
| Stres Kerja | -.484 | .071 | .109 | 6.743 | .000 |
| Konflik Peran | -.286 | .049 | .126 | 5.856 | .000 |
| Kepuasan Kerja | .106 | .037 | .082 | 2.859 | .002 |
| Budaya organisasi | .419 | .131 | .286 | 3.203 | .002 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | |

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2022)

Berdasarkan Tabel 4. dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 59.542 - 0.484 (X_1) - 0.286 (X_2) + 0.106 (X_3) + 0,419 (X_4)$$

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama yang diajukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel stres kerja sebesar $0,000 < \text{nilai } \alpha = 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan negatif antara Stres Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua yang diajukan, bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel konflik peran sebesar $0,000 < \text{nilai } \alpha = 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dengan arti kata terdapat pengaruh yang signifikan

negatif antara konflik peran terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga yang diajukan, bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar $0,002 < \text{nilai } \alpha = 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto.

Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis ketiga yang diajukan, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel budaya organisasi sebesar $0,002 < \text{nilai } \alpha = 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto.

Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis keempat yang diajukan, bahwa stres kerja, konflik peran, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota

Sawahlunto. Berdasarkan hasil analisis dari uji F, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel Stres kerja, konflik peran, kepuasan kerja dan budaya organisasi sebesar $0,000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Stres kerja, konflik peran, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto.

Tabel 5. Hasil Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 20.349 | 3 | 6.783 | 7.576 | .000 ^a |
| | Residual | 529.651 | 45 | 11.770 | | |
| | Total | 550.000 | 48 | | | |
| a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4 | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Y | | | | | | |

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2022)

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, dimana nilai *R square* digunakan untuk penelitian dengan 2 variabel dan nilai *Adjusted R Square* digunakan untuk penelitian lebih dari 3 variabel. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini diambil dari nilai *Adjusted R Square*.

Tabel 6. Hasil Uji R Square

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .757 ^a | .573 | .512 | 3.43075 |
| a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4 | | | | |
| b. Dependent Variable: Y | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (Tahun 2022)

Berdasarkan hasil analisis Adjusted R square adalah 0,512 hal ini berarti 51% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen Stres kerja, konflik peran, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar model.

C. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto. Hal ini mengartikan bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika stres kerja diinstansi tersebut dapat diturunkan. Selanjutnya Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto. Selanjutnya Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi yang dirasakan

oleh pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto. Terakhir Stres kerja, konflik peran, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto. Maka dari itu semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada dinas yang bersangkutan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih budaya organisasi atau juga menjaga keseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga dan pegawai.

E. Daftar pustaka

- Fitrina. (2019). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Rasidin Padang Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Journal Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Bung Hatta*.
- Hariandja, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hidayanti. (2019). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 629–639.
- High, T., & Alex, S. (2017). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Ghalia Indonesia.
- Jamal, M. (2017). Job Stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company: An Empirical Study in two Countries. *International Journal of Business and Social Science*, 2(20), 121–132.
- Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior* (McGraw-Hill (ed.)).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Mulyadi, D. & V. R. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.
- Muri A. Yusuf. (2015). *Metode Penelitian: Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Group.
- Nabirye. (2017). *Psychological Stress In The Workplace*. Rotledge.
- Pastian. (2019). Pengaruh Konflik Peran, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Journal Universitas Bung Hatta*, 3(2).
- Robbins dan Coulter. (2015). *Manajemen*. Gramedia.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Gramedia.
- Sanjaya. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Moderating Variable. *Management Analysis Journal*, 1(2).
- Spector. (2019). *Job Satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. CA: Sage.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Tika, A. (2016). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. L.
- Wirawan. (2020). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Humanika.