



CALL FOR PAPER

Conference on Economic and Business Innovation
Sekretariat: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang
Jalan Borobudur No. 35, Malang, Jawa Timur, 65142
Email: febiuwg@gmail.com



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK
FORUM DOSEN AKUNTANSI PUBLIK

BAGAIMANAKAH DISIPLIN, KOMITMEN DAN BEBAN KERJA MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN

**Ignasius Loyola Alparunda Malewa¹, Mochamad Soelton^{2*}, Thalia Indriasari
Thajoedin³, Eko Tama Putra Saratian⁴, Lucia Rosa Parabak⁵**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, email: alparunda@gmail.com

^{2*}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, email: soelton@mercubuana.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, email: thaliathajoedin@gmail.com

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, email: etpsaratian@gmail.com

⁵Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, email: luciarosa@gmail.com

Abstract

The era globalization there is an increase in more competitive competition in various industries, with increased competition, increased organizational pressure to develop, such as to lower costs, make workers more productive, and to do things better with cost efficiency. Human resources is the most important asset in an organization because it is a source capable of directing, maintaining, and developing organizations in various demands of society and times. This research aims to know the influence of working discipline, employee commitment and workload employee performance. The object for this research is employee at PT. Solata Mitra Usaha – Jambi (PT SMU Jambi). This research was done to 60 respondents by using quantitative descriptive approach. This data analysis which is used is statistic analysis in the form of double linear regression test. The results of this study indicate that partially and simultaneously variable working discipline, employee commitment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, job workload has a negative but not significant effect on employee performance on. It has been proven from the result of (f) simoultant test and the result of (t) patial shows significant pont of three independent variables that supports hipotesy.

Keywords: working discipline, employee commitment, and workload employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Soelton et al., 2020; Bangun, 2015). Bagi suatu instansi penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi (Jumadi et al., 2018). Kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor untuk mendorong para anggota organisasi atau instansi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu menurut (Soelton and Nugrahati, 2018; Ramli and Soelton, 2018; Jumadi et al., 2018; Purnama, 2013; Nurcahyo, 2011) menyatakan bahwa disiplin kerja dibutuhkan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja, sudah dipastikan kinerja yang dihasilkan akan tidak mencapai target atau menurun.

Komitmen karyawan juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian komitmen yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Adanya komitmen yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik pula. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Soelton et al., 2015; Soelton et al., 2020; Ramli et al., 2020; Qureshi et al., 2011) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara komitmen karyawan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung penelitian Tobing (2009) menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tanda-tanda positif. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Mugiono et al., (2020) berpendapat bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen terhadap kinerja karyawan didapat temuan bahwa dimensi komitmen yang paling tinggi yaitu komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan tersebut merasa loyal (setia) yang disebabkan oleh berbagai hal yang mengacu pada keterikatan emosional (senang, percaya, merasa baik di organisasi), identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Menurut Arina (2014) memaparkan adanya hubungan positif dan signifikan antara komitmen terhadap kinerja karyawan. Menurut Suzabar et al., 2020; Khasifah, 2015) berpendapat bahwa

adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Meshkati dalam Hariyati (2011), dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kinerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2015) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Ditujukan pula oleh Sutrisno (2015), bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitasnya. Sementara menurut Rivai (2008) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan merupakan salah satu dasar bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan didalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Robbins (2007), menyatakan komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Sedangkan menurut Luthans (2006), komitmen diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang karyawan perusahaan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan perusahaannya.

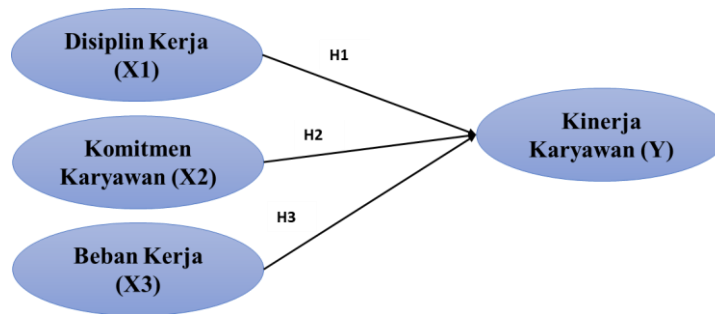
Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Wibowo (2012), kinerja merupakan

suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Berdasarkan pada uraian diatas, maka masalah – masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1 Rerangka Konseptual

H1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2013). Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pernah dilakukan Adietya Arie Hetami (2008) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H2 Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen karyawan memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan (Umam, 2010). Agar iklim kerja yang profesional dapat tercipta dibutuhkan suatu komitmen yang baik antar organisasi dan pegawainya. Secara jelas bahwa komitmen sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, rasa bangga terhadap organisasi, dan merasa berkewajiban untuk memajukan organisasinya. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen karyawan dengan kinerja pegawainya.

H3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Shah, *et al.* (2011) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Proses penelitian dimulai dengan mengidentifikasi masalah di tempat yang akan dijadikan lokasi penelitian, merumuskan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan teori-teori dasar yang memperkuat fondasi dalam variabel, penyusunan metode pengumpulan data, penyusunan instrumen, hingga penentuan teknik pengujian statistik yang digunakan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, metode analisis data yang digunakan yaitu desain penelitian penelitian kausal untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah di kantor PT SMU periode Juli - Desember 2020. Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis teknik sampling jenuh. Istilah sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Rancangan analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara dua variabel independen dengan satu variabel dependen. Pendekatan statistik untuk ini adalah melalui analisis regresi linier berganda yang berguna untuk menentukan besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih sekaligus melihat tingkat pengaruhnya. Metode ini juga biasa digunakan untuk memprediksi atau memprediksi nilai suatu variabel antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) dengan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari Tabel diatas diperoleh hasil nilai t sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai t sebesar 2,979 dengan tingkat signifikansi probabilitas 0,004 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (H_{a1}) diterima dan (H_{01}) ditolak. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil hipotesis ini diperkuat oleh peneliti dari (Soelton, Visano, Noermijati, Ramli, Syah & Sari, 2020; Soelton, Syamsu, Andesna, Linggarnusantra, Pebriani. 2019; Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti, 2016), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini disiplin kerja memiliki

tingkat signifikansi 0,004 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Hasil penelitiannya bahwa koefisien variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. SMU Jambi maka H_{a1} diterima. Artinya apabila disiplin kerja di terapkan maka kinerja yang dihasilkan akan lebih baik dan kinerja juga akan meningkat.

2. Koefisien regresi variabel komitmen karyawan memiliki nilai t sebesar 4,967 dengan tingkat signifikansi probabilitas 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti variabel komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. SMU Jambi. Dengan demikian hipotesis komitmen karyawan terhadap kinerja pegawai (H_{a2}) diterima dan (H_{02}) ditolak. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil hipotesis ini diperkuat oleh peneliti dari (Saratian et al, 2019; Soelton *et al*, 2018; Ramli and Soelton, 2018; Maslach and Jackson, 2018; Soelton and Atnani, 2018; Okto Abrivianto P, Bambang Swasto, Hamidah Nayati Utami, 2014) bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada peneliti ini Komitmen karyawan memiliki tingkat signifikan signifikansi 0,000 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Hasil penelitiannya bahwa koefisien variabel komitmen karyawan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Maka H_{a2} diterima. Artinya apabila komitmen karyawan di terapkan maka kinerja yang dihasilkan akan lebih baik.
3. Koefisien regresi beban kerja memiliki nilai t sebesar -1.900 dengan tingkat signifikansi probabilitas 0,063 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. SMU Jambi. Dengan demikian hipotesis beban kerja terhadap kinerja pegawai (H_{a3}) ditolak dan (H_{03}) diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial tidak pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja memiliki tingkat signifikansi 0,063 dimana nilai lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitiannya bahwa koefisien variabel beban kerja (X_3) memiliki tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di maka H_{a3} ditolak. Artinya apabila beban kerja diterapkan maka kinerja yang dihasilkan akan lebih baik, (Mochamad Soelton, Eko Tama Putra Saratian, Anees Janee Ali, Tine Yuliantini, Dwi Astari. 2020; Maya Bitsadze and Mariane Japaridze, 2016; Soelton and Nugrahati, 2018; Suzabar et al, 2020)

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Dalam pengujian mengenai pengaruh disiplin kerja, komitmen karyawan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Saran yang ingin disampaikan pada pihak-pihak yang bersangkutan guna meningkatkan disiplin beberapa saran sebagai berikut:

Menyesuaikan beban kerja yang diberikan dengan kemampuan pegawainya. Beban kerja yang tinggi membuat pegawai sulit membagi waktu. Agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang selalu kejar target untuk diselesaikan, maka mengerjakan pekerjaannya yang baik perlu diberikan beban kerja sesuai kemampuan sehingga kinerja pegawai pun akan maksimal karena telah diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.

Mengevaluasi kembali disiplin kerja yang dimiliki pegawainya dan memberikan pedoman kerja yang telah ditetapkan perusahaan agar pegawai memiliki tingkat disiplin yang baik seperti pedoman mengenai disiplin kehadiran, ketaatan pada peraturan dan ketaatan pada standar kerja. Memberi kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan diantaranya dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai agar pegawai dapat mengasah kemampuan yang dimilikinya.

REFERENSI

- Allen, N. J. & J. P. Meyer. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Califotnia : Sage Publications.
- A Nanda, M Soelton, S Luiza, ETP Saratian. 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)*. 2020/2 (225-231). www.atlantispress.com
- AL Susanty, M Soelton, B Wahyudiono, BY Abadi, B Hatmo. 2019. [Membentuk Kinerja Karyawan Dengan Meminimalkan Perilaku Mengeluh Karyawan](#). Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis 5 (No 2, Juli 2019), 226-288
- Anwar, M. A., & Osman-Gani, A. M. (2015). The effects of spiritual intelligence and its dimensions on organizational citizenship behaviour. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 8(4), 1162-1178.
- Arianto , (2013), “Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar”
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy The Exercise Of Control*. New York : W.H Freeman and Company
- Bandura, A. (2006). Self-efficacy beliefs of adolescents: Guide for constructing self-efficacy scales. *Information Age Publishing*, 307–3
- Chaplin, J. P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi (Kartini Kartono, Trans.)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology*, 57(2), 272– 303
- D'Amato, A., Zijlstra, D., (2008). Psychological Climate and Individual Factors as Antecedents Of work Outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 33-54
- Desler. (2014). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Dickinson, Liz. 2009. An Examination of the Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior. *University of Tennessee at Chattanooga*.
- Dian Faqihdien Suzabar, Mochamad Soelton, Erna Sofriana Imaningsih, Inge Hutagalung and Aman Dwi Suherman. 2020. Conceptualizing the role of self-esteem in the burnout process. *Management Science Letters* Vol. 10 Issue. 14 (2020) 3325–3330 homepage: www.GrowingScience.com/msl
- Dussault, M. (2006). Teachers' self-efficacy and organizational citizenship behavior. *Psychological Report*, 98(2), 427-435
- DF Suzabar, M Soelton, M Umar, J Triwulan. 2020. Recognizing How the Time Demands of Work Influences the Turnover Intention in Banking Industry. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (40-45). www.atlantispress.com
- Dessler, Gary. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Desma, Andrena. (2017). “Pengaruh Disipin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Petukangan Utara, Pesanggrahan Jakarta Selatan”.
- Eko Tama Putra Saratian Mochamad Soelton, Anees Janee Ali Harefaan Arief, Lisnatiawati Saragih Friska Risfi. 2019. THE IMPLICATION OF WORK

- LOAD IN THE WORK PLACE THAT MAY PROVOKE WORK STRESS. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 20, Issue 5 (DEC) ISSN 2289-1560 2019 172
- ETP Saratian, M Soelton, AJ Ali, H Arief, L Saragih, F Risfi. 2019. THE IMPLICATION OF WORK LOAD IN THE WORK PLACE THAT MAY PROVOKE WORK STRESS. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*. 20. Issue 5, December 2019. 171-177 ISSN 2289-1560
- Edy, Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Fajar, Siti Al dan Heru, Tri. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Dengan Program PLS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Greenglass. (2013). *Job Insecurity Dalam Dunia Pekerjaan*. Malang: Pt. Kreasi Utama.
- Greenhalgh, & Rosenblatt. (2013). *Job Insecurity*. Yogyakarta: Hara Mediatratama.
- Hasan Rahgozar, Mahdi Keshavarzi, Maryam Mahdavi.(2014). Relationship Between Spiritual Intelligence and Organizational Citizenship Behavior of Shiraz Azad University Staff.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social science & medicine*, 38(10), 1431-1437
- Halungunan, H. (2015). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self-Efficacy pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG).
- HM. Muhdar., Rahma, St., (2015). The Influence Of Spiritual Intelligence, Leadership, And Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior : A Study To Islamic Bank In Makassar City, *Al-Ulum*, 15(1), 135-156.
- Hokroh, M., Hahan-Green, G., & Soelton, M. (2020). Factors Influencing Health Wearables Adoption and Usage in Saudi Arabia. *Journal of Business and Technology Management (JBTM), HolyKnight*, vol. 1, 33-42. doi.org/10.46410/jbtm.2020.1.1.05.
- <https://www.kemsos.go.id/>. (2019), SEPTEMBER 9-13). Laporan Kegiatan Visitasi Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) Di Kabupaten Aceh Tengah - Takengon Dan Gayo Lues.
- Imam, Khoeri (2018). Pengaruh Internal Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Ayah)
- Fauzi, Mohamad (2017). “Pengaruh Disiplin Kerja, Kreativitas dan Kerja Tim terhadap Kinerja pada Perangkat Kelurahan Kaduagung Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang Provinsi Banten”
- Handika, P.Y & I Gst. Salit Ketut, N. (2016). “Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada Bakung Sari Hotel Kuta, Badung”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 2016, 3052.

- Handoko, T. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPEE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Penerbit Andy.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Vivin Andhika dkk. (2012). Yogyakarta : Penerbit Asli
- Maharani, Fitria. (2017). “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja Karyawan” pada PT. Hero Supermarket, Tbk. Cabang Ciledug Tangerang.
- Mahendra, K.M.O, Mujiati Ni Wayan. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Burnout pada Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort. *Jurnal Manajemen Unud Ilmu Administrasi*. 2 (10), 3172-3197
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Cetakan Kelima. *Refika Aditama* : Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Rafika Naitama Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen SDM Untuk Perusaha dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mathis dan Jackson, Jhon H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. *Salemba Empat*: Jakarta.
- Mondy, R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi 10. *Erlangga* : Jakarta.
- Mowday, R.T, Porter L.W. dan Steers R.M. (1982). *Employee Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc
- Mowday, R. T, Porter L. W. dan Steers R.M. (2011). *Employee-Organizational Linkages : The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover* : Academic Press, New York.
- Nasution, Iskandar Mulia. (2011). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Medan (Persero)”, Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Notoatmodjo & Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat (Edisi Revisi). *Rieneka Cipta* : Jakarta. Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri : Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Cetakan kedua. Surakarta : Harapan Press Solo.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Agung, W dan Lussy, M. (2012), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok, *Jurnal Riset*.
- Inge Hutagalung, Mochamad Soelton, Ayu Octaviani. 2020. The role of work life balance for organizational commitment. *Management Science Letters* Vol. 10 Issue. 15 (2020) 3693–3700. homepage: www.GrowingScience.com/msl
- Judge, TA, Bono JE (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 86(1): 80–92
- Jumadi, M Soelton, T Nugrahati. 2018. Bagaimanakah Beban Kerja dan Stres Kerja Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan PT. Multitek Indopanca Jakarta. *Forum Manajemen Indonesia 10-Pelembang*. 10 (November 2018), 501
- King, David B. DeCicco, Teresa. (2009). A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence. *International Journal of Transpersonal Studies*. 28. 68-85.
- Lestari, Indah Puji, dkk. (2015) .Pengaruh self efficacy dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. *Artikel Ilmiah Mahasiswa Lodjo, Fernando Stefanus*. 2013.
- Locke, E.A, 1976, *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, NewYork : John Wiley and Sons
- Maria, (2019). Pengaruh Job Attitude, Organizational Commitment, dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi pada Perusahaan PT. Gading Murni, Jakarta periode 2015 - 2017
- Miao, R. T. (2011). Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in China. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 12(2), 105
- Mochamad Soelton*, Yanto Ramli, Erna Imaningsih, Eko Tama Putra Saratian, Harefaan Arief, Chairiel Oktaviar, Merry Wulandari. 2020. Liberalization of education raises political organizations in service and cultural attractivity: theory and empirical review. *Interciencia Journal*. Vol. 45 (12). Page 20-37.
- Mochamad Soelton, Noermijati Noermijati, Fatchur Rohman, Mugiono, Astrid Puspaningrum, Agung Yuniarinto, Septianasari. (2020). BURNOUTS DIDN'T HAPPEN IN INDIVIDUALS THAT HAVE A STRONG SELF EFFICACY. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 17 (6), 4238 - 4251. Retrieved from <http://www.palarch.nl/index.php/jae/article/view/1665>
- Mochamad Soelton, Mohammed Hokroh, Eko Tama Putra Saratian, Tati Nugrahati, Aulia Putra, Tine Yuliantini, Febry Nur Fauzy, Miftahuddin M. Sidik. 2020. Exploring Factors That Influence Work Engagement in Social Welfare Institution at Gayo Lues Atjeh – Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM)* ISSN- 2379-106X, www.aijbm.com Volume 3, Issue 10 (October 2020), PP 46-58
- Mochamad Soelton, Marco Suatoni, Tantri Yanuar Rahmat Syah, Yanto Ramli, Puji Santoso, Bella Amanda and Rini Octaviani, 2020. Conceptualizing The Role of Organizational Commitment. *American International Journal of Business*

- Management (AIJBM)*. ISSN- 2379-106X, www.aijbm.com. Volume 3, Issue 8 (August 2020), PP 178-188.
- Mochamad Soelton, Irfan Noviandy Aulia, Inge Hutagalung, Tantri Yanuar Rahmat Syah, Silvi Kurniasari. 2020. Recognizing How The Burnouts and Acuted Stress Affects Turnover Intention in The Stationary Industry. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. United Kingdom, ISSN 2348 0386, Vol. VIII, Issue 6, June 2020.
- Mochamad Soelton, Noermijati Noermijati, Fatchur Rohman, Mugiono, Irfan Noviandy Aulia and Rustam Efendi Siregar. 2020. Reawakening perceived person organization fit and perceived person job fit: Removing obstacles organizational commitment. *Management Science Letters* Vol. 10 Issue 13 (2020) 2993–3002 homepage: www.GrowingScience.com/msl
- Mochamad Soelton, Noermijati Noermijati, Inge Hutagalung, Nicko Gana Saputra, Suprpto, Sonia Tiffany. (2020). What is the Role of Women When Faced with Personal Conflicts at Work?. *European Journal of Business and Management*. Vol.12, No.14, 2020 www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). DOI: 10.7176/EJBM/12-14-01
- Mochamad Soelton, Noermijati Noermijati, Nicko Alexander Vizano, Yenida Parmariza, Yudha B. Abadi, Shandra Zulfriadi. (2020). Recognizing the Role of Job Satisfaction in Predicting the Relationship Between Political Organization, Organizational Climate, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behaviour on Liquor Distributor Companies in Indonesia. *European Journal of Business and Management*. Vol.12, No.13, 2020 www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) 72. DOI: 10.7176/EJBM/12-14-01
- Mochamad Soelton, Yudha B. Abadi Nicko Gana Saputra Eko Tama Putra Saratian Harefaan Arief, Devi Haryanti. 2020. FACTORS AFFECTING TURNOVER INTENTION AMONG WAITERS IN FRANCHISE RESTAURANTS. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 21, Issue 5 (April) ISSN 2289-1560 2020 126
- Mochamad Soelton, Eko Tama Putra Saratian Anees Janee Ali Tine Yuliantini Dwi Astari. 2020. THE IMPLICATION OF EMOTIONAL ENVIRONMENT THAT MAY EFFECT THE EMPLOYEE TURNOVER INTENTION. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 21, Issue 5 (April) ISSN 2289-1560 2020 108
- Mochamad Soelton, Eko Tama Putra Saratian Anees Janee Ali Sri Anah Immanuel Alfe Andre Yosef. 2019. IMPLEMENTATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN ENGINEERING AND CONSTRUCTION INDUSTRIES. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 20, Issue 5 (DEC) ISSN 2289-1560 2019 167
- Mochamad Soelton, Yanto Ramli Anees Janee Ali Harefaan Arief, Eko Tama Putra Saratian Eviyanti Pasaribu. 2020. TO IMPLY THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN THE WORK PLACE TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 21, Issue 5 (April) ISSN 2289-1552 2020 70.

- Mochamad Soelton, Nicko Alexander Visano, Irfan Noviandy Aulia, Mugiono, Tantri Yanuar Rahmat Syah Lecturer, Siti Annisa Febriyani. 2020. Work Insecurity Enhances Work Stress and Burnout in Indonesian Railway Industry. *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT*. Vol. 8 Issue 4 April, 2020 ISSN 2321-8916 www.theijbm.com
- Mochamad Soelton, Nicko Alexander Visano, Irfan Noviandy Aulia, Mugiono, Bayu Hatmo Purwoko, Tantri Yanuar Rahmat Syah, Nonni Hastuti. 2020. The Impact of Employee's Commitment and Personality That Influence Their Organizational Citizenship Behavior in Property Industry. *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT*. ISSN 2321-8916 www.theijbm.com 232 Vol 8 Issue 4 DOI No.: 10.24940/theijbm/2020/v8/i4/BM2004-055 April, 2020
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. 1998. Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23: 242 266
- Patricia, (2012). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Aspek Dari Aktivitas Individual Dalam Bekerja*.
- Prasetio, dkk. (2017). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-owned Banking. *Jurnal*.
- Purnamie Titisari. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Mitra wacana media
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi Pt X (Persero), Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.5. No.3.
- Robbins, S.P., M. Coulter. 2014. *Management. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Shazia, F.K. (2017). Impact Of Spiritual Intelligence On Employee Task Performance And OCB; Mediating Role Of Self Efficacy, Moderating Role Of Collectivist Culture Of Pakistan. *Journal Business Review*, 34-45
- Setiawan, T. (2017). Pencapaian Keunggulan Kompetitif Perusahaan Dengan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Media Mahardika*, 53-64.
- Soelton, M., P Amaelia, H Prasetyo. 2020. *Dealing with Job Insecurity, Work Stress, and Family Conflict of Employees. 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (167-174). atlantis-press.com
- Soelton, M., S Himawan, L Fazriyanti, S Ria, I Gustiawan. 2018. Visionary Leadership Structure: Stress Levels On Performance In Technology and Communications Industry. *Forum Manajemen Indonesia 10-Palembang*. 10 (November 2018), 508
- Soelton, M., L Yuliana. 2018. Effect of Organizational Culture, Organization Commitment, and Work Loyalty on Employee Performance in Manufacture Industry. *Proceeding International Conference on Management Economics and Business of Universitas Mercu Buana (ICMEB 2018)*. Jilid 2018. ISBN 978-979-99488-3-0

- Soelton, M., NN Syamsu, N., Andesna, L. Linggarnusantra, P Pebriani. 2019. Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 5 (1), 1-13
- Soelton, M., ETP Saratian, AJ Ali, S Anah, IAA Yosef. 2019. IMPLEMENTATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN ENGINEERING AND CONSTRUCTION INDUSTRIES. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*. 20, Issue 5, December 2019. 167-171 ISSN 2289-1560
- Soelton, M., D Hardianti, S Kuncoro, J Jumadi. 2020. Factors Affecting Burnout in Manufacturing Industries. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (46-52). www.atlantispress.com
- Soelton, M., PA Lestari, H Arief, RL Putra. 2020. The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (185-190). www.atlantispress.com
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra role behavior in school: The relationship between job satisfaction, sense of efficacy and teacher extra role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16, 649 - 659.
- Soelton, M., Visano, N. A., Noermijati, N., Ramli. Y., Syah. T. Y. R., & Sari, Y. J. (2020). The Implication Of Job Satisfaction That Influence Workers To Practice Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In The Work Place. *Archives of Business Research*, 8(5). 33-48 Publication Date: May 25, 2020 DOI: 10.14738/abr.85.8139.
- Soelton, M., Visano, N. A., Aulia, I. N., Rohman. F., Abadi. Y. B., & Adelia, D. (2020). Factors That Affect The Masinical Productivity In The Indonesian Railway Industry. *Archives of Business Research*, 8(5). 49-62. Publication Date: May 25, 2020 DOI: 10.14738/abr.85.8183.
- Soelton, M., Nugrahati, T., Setiawan, M., Rochman, F., Pratama, A. (2019). Gender: Stress Levels on Performance in Modern Industry. *Archives of Business Research*, 7 (2), 72-81, DOI: 10.14738/abr.72.6131.
- Soelton, M & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on The Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. 5 (3)
- Soelton, M., Umar, M. (2018). Recognizing How The Time Demands of Work Influences the Turn Over Intention in Banking Industry. *European Journal of Business and Management (EJBM)*, 12 (19)
- Soelton, M. (2018). How Culture, Training Standard and Discipline on the Employee Performance Affect Hotel Management. *European Research Studies Journal*, 21(4), 378-385.
- Soelton, M., & Nugrahati, T. (2018). How Complaining Behaviors Effect on Coping Stress and Anxiety. *International Journal of Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*, 3(6), 623-628.

- Soelton, M., & Oktapriatna, N. (2018). How Complaining Behaviors Effect on Performance in Government Industries?. *International Journal of Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*, 3(6), 623-628.
- Soelton, M., & Rakasidhi, J. (2018). How to Implementation Organization Citizenship Behaviors with performance on Accident insurance service. *European Journal of Business and Management (EJBM)*, 10(15), 10-16.
- Soelton, M., Pebriani, P., Umar, M., Triwulan, J., & Wilantara, J. How transformational leadership, communication, and workload on the employee performance affect shoes industries. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 17, Issue 5 (December) ISSN 2289-1560
- Soelton, M., Nugrahati, T., Setiawan, M., Rohman, F., & Pratama, A. (2019). Gender: Stress Levels On Performance In Modern Industry. *Archives of Business Research*, 7(2).
- Sugiyono. (2014). *Metode Pn eleitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo, Yoni. "Pengukuran Self-Efficacy Siswa Dalam Pembelajaran Matematika Di Mts N 2 Ciamis." *Jurnal Teori dan Riset Matematika (Teorema)*, vol. 1, no. 2 (2017)
- Sutrisno. (2014). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Udayani, N. L. P. K., & Sunariani, N. N. (2018). Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Job Insecurity Terhadap Organisational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 151-174.