

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Persuasif dan Stres Kerja terhadap Komitmen Afektif Studi pada Hotel Yellow Star Ambarrukmo

Annisa Aprillia Kharisma Dewi, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

*Correspondence: nisaaprilliakd@gmail.com, jajuk.herawati@ustjogja.ac.id,
epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

Abstrak. Pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapatkan hasil (1) Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif, (2) Komunikasi Persuasif terhadap Komitmen Afektif, (3) Stres Kerja terhadap Komitmen Afektif, dan (4) Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Persuasif dan Stres Kerja secara bersama terhadap Komitmen Afektif. Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan jenis metode penelitian kuantitatif. Penelitian di lakukan di Hotel Yellow Star Ambarrukmo. Jumlah karyawan sejumlah 60 dengan menggunakan teknik nonprobability sampling. Pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan bersifat bebas. Penelitian ini menggunakan Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik meliputi (Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas dan Uji Multikolinearitas) Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis. Hasil pada penelitian ini menunjukkan variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif. variabel Komunikasi Persuasif berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif. variabel Stres Kerja berpengaruh negative terhadap Komitmen Afektif. variabel Motivasi Intrinsik, Komunikasi Persuasif dan Stres Kerja secara bersama atau secara simultan berpengaruh terhadap Variabel Komitmen Afektif.

Kata kunci : komitmen afektif, komunikasi persuasif, motivasi intrinsik, stres kerja

Abstract. This study aims to determine (1) the effect of intrinsic motivation on affective commitment, (2) persuasive communication on affective commitment, (3) work stress on affective commitment, and (4) the effect of intrinsic motivation, persuasive communication and work stress together. on Affective Commitment. The research used is the type of quantitative research method. This research was conducted at the Yellow Star Ambarrukmo Hotel. The number of employees is 60 using nonprobability sampling technique. The data collection method uses a questionnaire and is free. This research uses data quality test, classical assumption test including (normality test, heteroscedasticity test and multicollinearity test) multiple linear regression test and hypothesis test. The results of this study indicate that the Intrinsic Motivation Variable has a positive effect on Affective Commitment. Persuasive Communication Variable has a positive effect on Affective Commitment. Job Stress Variable has a negative effect on Affective Commitment. The Variables of Intrinsic Motivation, Persuasive Communication and Job Stress jointly or simultaneously influence the Affective Commitment Variable.

Keywords : affective commitment, persuasive communication, intrinsic motivation, job stress

PENDAHULUAN

Semakin bertambahnya populasi dan juga banyaknya Perusahaan-perusahaan besar yang berdiri di Indonesia. Sumber daya manusia sangat di butuhkan terhadap perusahaan untuk mengatur jalannya sebuah organisasi tersebut. Menurut Fitriah & Ratnamulyani (2016) suatu rancangan sistem-sistem formal organisasi tersebut agar mewujudkan implementasi bakat dan kesanggupan manusia secara efisien dan efektif di dalam rangka agar bisa tercapainya suatu sistem atau struktur organisasi tersebut merupakan pengertian dari SDM atau Sumber Daya Manusia. Jika sebuah organisasi atau perusahaan tidak mempunyai struktur yang jelas atau seorang pemimpin oleh karena itu tujuan dalam organisasi atau perusahaan tersebut tidak akan tercapai dan berjalan semestinya. Sehingga setiap perusahaan besar maupun UMKM harus mempunyai pemimpin yang mampu memimpin dan juga menjadi sumber SDM agar tujuan tersebut dapat tercapai. Pengertian SDM menurut Pérez-Rodríguez & Beléndez (2019) yaitu proses untuk mendapatkan, menilai dan mengompensasi para pegawai dan untuk mengurus ikatan koneksi tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan, dan pada hal yang berurusan bersama keadilan.

Selain itu pentingnya Motivasi Intrinsik pada sebuah organisasi juga menjadi pengaruh besar untuk seorang melakukan sesuatu tanpa paksaan atau tanpa dorongan dari siapapun. Dan juga tidak perlu kesadaran tinggi untuk motif-motif menjadi aktif (Hai & Park, 2021) Sehingga jika seorang pemimpin atau seorang karyawan yang memiliki Motivasi Intrinsik terhadap dirinya sendiri maka di dalam organisasi tersebut organisasi atau karyawan tersebut akan lebih dapat penghargaan melalui hal-hal yang dapat diinginkan semua orang. Komunikasi Persuasif banyak di pakai di dalam berbagai hal kehidupan kita sehari-hari di karenakan komunikasi persuasif bersifat global kepada semua orang. Dapat di gunakan oleh kepala atasan kepada bawahan, dan juga dari bawahan kepada kepala atasan dan sebagainya. Tujuan dari komunikasi persuasif sendiri adalah komunikasi untuk mengubah sikap atau perilaku seseorang yang menyimpang dari obrolan atau sikap seseorang. Biasanya komunikator mengatakan kepada seseorang lawan bicaranya dengan mengatakan bahwa hal tersebut salah atau kurang tepat, sehingga komunikator berhak menggunakan komunikasi persuasif sendiri untuk mengubah sikap atau perilaku seseorang atau lawan bicaranya

Stres Kerja memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan karena dapat mempengaruhi seluruh aktivitas yang di lakukan oleh para pegawai di organisasi maupun di dalam sebuah perusahaan tersebut. faktor lain yaitu takut di ancam PHK, jam kerja di perpanjang, bonus kerja tidak sesuai dengan jam kerja karyawan, target yang banyak dengan upah yang minimal, peningkatan kerja tetapi tidak di imbangi oleh kenaikan jabatan. Hal tersebut mempengaruhi para karyawan untuk menjadi beban pikiran saat kerja dan hasilnya para karyawan tersebut akan mengalami Stres kerja hingga akhirnya produktivitas kerja menurun dan hasilnya di PHK oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Yusof dkk (2021) menurutnya, Stres kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan seseorang pada ketakutan yang membuat adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis seseorang, akan menyebabkan emosi, proses berfikir dan kondisi pada pegawai atau karyawan (*Job Stres*).

Komitmen Afektif mempunyai tujuan di dalam organisasi maupun perusahaan. Mempunyai dampak yang besar sebagai hal yang dapat di pengaruhi oleh berbagai variabel yang terkandung di dalam rumusan masalah. Sehingga komitmen afektif dapat disimpulkan menjadi ketertarikan seorang karyawan terhadap emosional, identifikasi karyawan tersebut, dan juga keikutsertaan seorang karyawan atau pegawai terhadap organisasional. Komitmen afektif tersebut akan terus mempengaruhi dalam sebuah organisasional di karenakan seorang tersebut hendak menginginkan hal tersebut. teori dari Darmaningrum dkk (2021) menunjukkan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen akan bekerja secara loyalitas dan dedikasi, yang akan menciptakan karyawan mempunyai hasrat untuk membagikan kekuatan dan kekuasaan yang lebih untuk memberikan dorongan keberhasilan dan kesuksesan di tempat kerja.

METODE

Penelitian yang dipergunakan yaitu dengan jenis metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini di lakukan di Hotel Yellow Star Ambarrukmo. Jumlah karyawan sejumlah 60 dengan menggunakan teknik nonprobability sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner dan memiliki sifat bebas. Penelitian ini menggunakan Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik meliputi (Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas dan Uji Multikolinearitas) Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis. Populasi sebanyak 60 karyawan dan sampel juga yakni sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti (Djarwanto, 1994). Sampel pada penelitian ini sebanyak 60 orang atau sebanyak seluruh pegawai Hotel Yellow Star Ambarrukmo.

HASIL

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	44	61%
Perempuan	16	39%
Jumlah	60	100%

Sumber : Data olahan

Tabel 1 dapat dilihat bahwa pegawai Hotel Yellow Star Ambarrukmo berjenis kelamin laki-laki yang menjadi responden sebanyak 44 pegawai atau 61% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 atau 39%.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
<30 Tahun	22	35,5%
30-40 Tahun	24	38,7%
40-50 Tahun	11	21%
>50 Tahun	3	4,8%
Jumlah	60	100%

Sumber : Data olahan

Tabel 3 dapat dilihat bahwa pegawai Hotel Yellow Star Ambarrukmo yang menjadi responden dengan usia <30 Tahun sebanyak 22 atau 35,5% pegawai, yang berusia sebanyak 30-40 Tahun sebanyak 24 atau 38,7% pegawai, yang berusia 40-50 Tahun sebanyak 11 atau 21% pegawai, yang berusia >50 Tahun sebanyak 3 atau 4,8% pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Hotel Yellow Star Ambarrukmo yang menjadi responden pada penelitian ini paling banyak berusia 30-40 Tahun. Tabel 4 pegawai Hotel Yellow Star Ambarrukmo yang menjadi responden dengan pendidikan terakhir yaitu SLTP/SMP sebanyak 4 atau 8,1% pegawai, pendidikan terakhir SLTA/SMA sebanyak 38 atau 62,9% pegawai, pendidikan terakhir Strata I/S1 sebanyak 18 atau 29% pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Hotel Yellow Star Ambarrukmo dengan pendidikan terbanyak yaitu SLTA/SMA. Tabel 4. pegawai Hotel Yellow Star Ambarrukmo yang menjadi responden dan sudah bekerja <2 tahun sebanyak 15 atau 24,2% pegawai, yang sudah bekerja 2-3 tahun sebanyak 12 atau 21% pegawai, yang sudah bekerja 4-5 tahun sebanyak 33 atau 58,4% pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Hotel Yellow Star Ambarrukmo yang menjadi responden pada penelitian ini sudah bekerja selama 4-5 tahun.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SLTP/SMP	4	8,1%
SLTA/SMA	38	62,9%
Strata I/S1	18	29%
Jumlah	60	100%

Sumber : Data olahan

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<2 Tahun	15	24,2%
2-3 Tahun	12	21%
4-5 Tahun	33	58,4%
Jumlah	60	100%

Sumber : Data olahan

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data

Variabel	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Ket.	Koefisien Cronbach's Alpha	Ket.
Motivasi Intrinsik (X1)	X.1	0,755	0,214	Valid	0,839	Reliabel
	X.2	0,739	0,214	Valid		
	X.3	0,728	0,214	Valid		
	X.4	0,703	0,214	Valid		
	X.5	0,729	0,214	Valid		
	X.6	0,741	0,214	Valid		
Komunikasi Persuasif (X2)	X.1	0,800	0,214	Valid	0,831	Reliabel
	X.2	0,795	0,214	Valid		
	X.3	0,830	0,214	Valid		
	X.4	0,763	0,214	Valid		
	X.5	0,879	0,214	Valid		
	X.6	0,837	0,214	Valid		
	X.7	0,747	0,214	Valid		
Stres Kerja (X3)	X.1	0,743	0,214	Valid	0,875	Reliabel
	X.2	0,724	0,214	Valid		
	X.3	0,713	0,214	Valid		
	X.4	0,730	0,214	Valid		
	X.5	0,706	0,214	Valid		
	X.6	0,720	0,214	Valid		
	X.7	0,786	0,214	Valid		
	X.8	0,796	0,214	Valid		
Komitmen Afektif (Y)	X.1	0,701	0,214	Valid	0,880	Reliabel
	X.2	0,796	0,214	Valid		
	X.3	0,775	0,214	Valid		
	X.4	0,829	0,214	Valid		
	X.5	0,830	0,214	Valid		
	X.6	0,781	0,214	Valid		

Sumber : Data olahan

Hasil uji validitas yang telah dilakukan seperti tabel di atas diketahui semua butir pertanyaan memiliki $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid. Pada tahap selanjutnya yaitu uji reliabilitas. Pada hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel. Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau *Astmp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,092 yang dapat disimpulkan bahwa $0,092 > 0,05$. Maka hasil uji dapat disimpulkan bahwa regresi data terdistribusi normal. Tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil tolerance menunjukkan pada hasil nilai tolerance variabel independen Motivasi Intrinsik yaitu 0,262, Komunikasi Persuasif 0,287, Stres Kerja 0,462. Hasil perhitungan dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) yaitu pada variabel independen Motivasi Intrinsik yaitu 3,813, Komunikasi Persuasif yaitu 3,487, Stres Kerja yaitu 2,167. Bahwa nilai ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF tersebut kurang dari 10, maka dapat disimpulkan hasil bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen tersebut. Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser pada Tabel 8 menunjukkan bahwa penelitian terbebas dari heteroskedastisitas. Hal ini dapat dibuktikan variabel Motivasi Intrinsik memiliki nilai 0,437, variabel Komunikasi Persuasif memiliki nilai 0,174, dan Stres Kerja memiliki nilai 0,240. Sedangkan Gambar 1 Scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik tersebut menyebar secara acak dan juga tersebar baik diatas angka 0 maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. titik tidak membuat suatu pola tertentu. Dari hasil uji menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada hasil tersebut.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88401316
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.092
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 ^c

Sumber : Data olahan

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

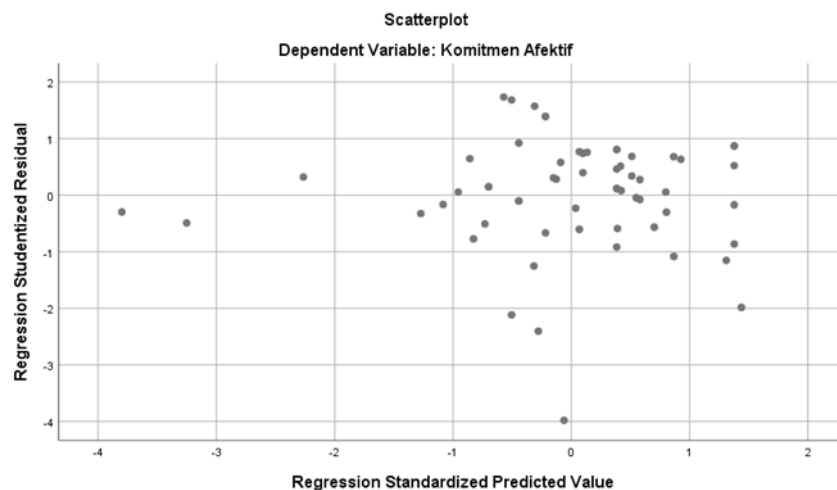
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Intrinsik	.262	3.813
Komunikasi Persuasif	.287	3.487
Stres Kerja	.462	2.167

Sumber : Data olahan

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.094	2.097			.045	.964
Motivasi Intrinsik	-.409	.522	-.685		-.783	.437
Komunikasi Persuasif	-.230	.167	-.440		-1.378	.174
Stress Kerja	.565	.476	1.230		1.187	.240

Sumber : Data olahan



Sumber : Data olahan

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9
Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.524	3.138			.486	.629
Motivasi Intrinsik	1.718	.780	1.411		2.201	.032
Komunikasi Persuasif	.817	.249	.767		3.277	.002
Stres Kerja	-1.354	.713	-1.444		-1.900	.063

Sumber : Data olahan

Tabel 9 rumus regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah

$$KA = 1,411 MI + 0,767 KP + 1,444 SK$$

Keterangan: KA = Komitmen Afektif; MI = Motivasi Intrinsik; KP = Komunikasi Persuasif; SK = Stres Kerja

1. Bahwa setiap terjadinya kenaikan Motivasi Intrinsik akan diikuti oleh peningkatan Komitmen Afektif sebesar 1,411. Jika nilai Motivasi Intrinsik menurun maka semakin rendah nilai Komitmen Afektif.
2. Bahwa setiap terjadinya kenaikan Komunikasi Persuasif akan diikuti oleh peningkatan Komitmen Afektif sebesar 0,767. Jika nilai Komunikasi Persuasif meningkat maka akan naik nilai Komitmen Afektif.
3. Bahwa setiap terjadinya kenaikan Stres Kerja akan diikuti oleh penurunan Komitmen Afektif sebesar 1,444. Jika nilai Stres Kerja meningkat maka akan turun nilai pada Komitmen Afektif.

Tabel 9 juga menjelaskan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif; komunikasi persuasif berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif; dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Diperkuat hasil Uji ANOVA atau Uji F pada Tabel 10 menghasilkan nilai pada F-hitung 18.258 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik, Komunikasi Persuasif dan Stres Kerja berperan secara simultan terhadap Komitmen Afektif.

Tabel 10
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	479.999	3	160.000	18.258	.000 ^b
Residual	490.734	56	8.763		
Total	970.733	59			

Sumber : Data olahan

Tabel 11
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.244 ^a	.060	.009	1.97867

Sumber : Data olahan

Untuk mengetahui peran variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen dapat dilihat pada Tabel 11 nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R Square. Menunjukkan hasil variabel independen secara bersama-sama memperani variabel dependen sebesar 0,60 atau 60% dan sisanya 40% disebabkan oleh variabel lain diluar yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan nilai hasil uji parsial (t-hitung) variabel Motivasi Intrinsik menghasilkan nilai signifikan 0,032 < 0,05 hal ini memberikan nilai variabel Motivasi Intrinsik (X1) berperan positif signifikan terhadap Komitmen Afektif (Y). Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik berperan positif signifikan terhadap Hotel Yellow Star Ambarrukmo. Penelitian ini juga memperoleh hasil yang

sama dengan penelitian Hidayati & Trisnawati (2016); Iswandari. (2017). yaitu Motivasi Intrinsik yang tinggi dapat berpengaruh terhadap Komitmen Afektif.

Pengaruh Komunikasi Persuasif terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan nilai hasil uji parsial (t-hitung) variabel Komunikasi Persuasif menghasilkan nilai signifikan $0,02 < 0,05$ hal ini memberikan nilai variabel Komunikasi Persuasif (X2) berperan positif signifikan terhadap Komitmen Afektif (Y). Dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Persuasif berperan positif signifikan terhadap Hotel Yellow Star Ambarrukmo. Penelitian ini juga memperoleh hasil yang sama dengan penelitian (Nila Mardiah, 215-225, 2019) yaitu Komunikasi Persuasif yang tinggi dapat berpengaruh terhadap Komitmen Afektif.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan nilai hasil uji parsial (t-hitung) variabel Komunikasi Persuasif memberikan hasil nilai signifikan $0,063 > 0,05$ hal ini memberikan nilai variabel Stres Kerja (X3) tidak berperan positif signifikan terhadap Komitmen Afektif (Y). Dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja tidak berperan positif signifikan terhadap Hotel Yellow Star Ambarrukmo. Penelitian ini juga memperoleh hasil yang sama dengan penelitian (Tieka Trikartika Gustyana, Arif Partono Prasetio, Alya Rysda Ramadhanty, 2018) yaitu Stres kerja yang tinggi dapat berpengaruh negatif terhadap Komitmen Afektif.

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Persuasif dan Stres Kerja terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan dari hasil uji ANOVA atau F-test menghasilkan 18.258 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X1), Komunikasi Persuasif (X2) dan Stres Kerja (X3) berperan secara simultan terhadap Komitmen Afektif(Y). Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik, Komunikasi Persuasif, Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Afektif pada Hotel Yellow Star Ambarrukmo. Penelitian ini juga memperoleh hasil yang sama dengan penelitian (Waruwu, F. (2017) diperoleh hasil Motivasi Intrinsik berpengaruh tinggi terhadap Komitmen Afektif, dan Kampkötter dkk (2021) diperoleh hasil Komitmen Afektif berpengaruh tinggi terhadap Komitmen Afektif (McKnight dkk, 2020) diperoleh hasil negatif dikarenakan semakin tinggi tingkat Stres Kerja semakin menurun Komitmen Afektif

SIMPULAN

Variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif. Variabel Komunikasi Persuasif berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif. Variabel Stres Kerja tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Afektif. Variabel Motivasi Intrinsik, Komunikasi Persuasif, Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Afektif. Secara hasil jika Motivasi Intrinsik seseorang naik maka akan berpengaruh tinggi terhadap Komitmen Afektif, jika Komunikasi Persuasif seseorang naik maka akan berpengaruh tinggi dan mempengaruhi terhadap Komitmen Afektif, jika tingkat Stres Kerja tinggi maka akan berpengaruh negatif terhadap Komitmen Afektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriah, M., & Ratnamulyani, I. A. (2016). Pengaruh Komunikasi Persuasif dalam Penyuluhan Produksi Pangan Industri Rumah Tangga terhadap Perubahan Sikap Para Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Bogor. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 13(2), 1–10. <https://doi.org/10.46937/13201513774>
- Hai, S., & Park, I. J. (2021). The accelerating effect of intrinsic motivation and trust toward supervisor on helping behavior based on the curvilinear model among hotel frontline employees in China. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 47(December 2020), 12–21. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.02.009>
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing PT Wahana Sahabat Utama. *Eksis*, 11(1), 22–37.
- Iswandari, A. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Pengetahuan Kewirausahaan, Dan Kepribadian Terhadap Minat Berwirausaha Pada Siswa Smkn 12 Surabaya. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 1(2), 152. <https://doi.org/10.26740/jepk.v1n2.p152-162>
- Kampkötter, P., Petters, L. M., & Sliwka, D. (2021). Employee identification and wages – on the

- economics of “Affective Commitment.” *Journal of Economic Behavior & Organization*, 188, 608–626. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.05.036>
- McKnight, J., Nzinga, J., Jepkosgei, J., & English, M. (2020). Collective strategies to cope with work related stress among nurses in resource constrained settings: An ethnography of neonatal nursing in Kenya. *Social Science and Medicine*, 245(November 2019), 112698. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.112698>
- Pérez-Rodríguez, V., Topa, G., & Beléndez, M. (2019). Organizational justice and work stress: The mediating role of negative, but not positive, emotions. *Personality and Individual Differences*, 151(May), 109392. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.04.047>
- Waruwu, F. (2017). Analisis tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), 203. <https://doi.org/10.28932/jmm.v16i2.390>
- WWidodo, Z. D., Wijastuti, S., & Darmaningrum, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepercayaan Organisasional dan Komitmen Afektif di PT Arpeni Pratama Ocean Line Tbk. Cabang Jepara. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 238. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13157>
- Yusof, N., Kaur, A., Dalib, S., Ramli, R., & Awang-Hashim, R. (2021). Group identity and extremism: The reflective experiences of youths regarding persuasive communication. *Children and Youth Services Review*, 120(June 2020), 105743. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105743>