

jurnal fix lujeng bismillah  
acc.docx  
*by*

---

**Submission date:** 25-May-2022 07:43AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1843586402

**File name:** jurnal fix lujeng bismillah acc.docx (23.38K)

**Word count:** 2336

**Character count:** 14846

# PENGARUH STRESS KERJA, *WORK FAMILY CONFLICT*, IKLIM ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *BURNOUT* PADA KARYAWAN PT.WELIRANG TIRTA MANDIRI

Lujeng Iswahyuni<sup>1)</sup> , Rifdah Abadiyah, SE, MSM.CHCM<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Dosen Program Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia  
Email penulis:lujengiswahyuni21@gmail.com

**Abstract,** *This study aims to determine the effect of work stress, work family conflict, organizational climate and organizational support on burnout at PT. Welirang Tirta Mandiri.*

*The analytical tool used is tabulating the questionnaire, collecting data in the form of validity and reliability tests. The hypothesis in this study is that there is the effect of work stress, work family conflict, organizational climate and organizational support on burnout. To test this hypothesis used data analysis tools in the form of multiple linear regression. The results of the research show that work stress, work family conflict, organizational climate, and organizational support has a positive effect on burnout. And simultaneously work stress, work family conflict, organizational climate and organizational support have a positive effect on burnout.*

**Keywords:** *Work Stress, Work Family Conflict, Organizational Climate, Organizational Support and Burnout.*

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja, *Work Family Conflict*, Iklim Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap *Burnout* di PT. Welirang Tirta Mandiri. Alat analisis yang digunakan adalah kuisioner untuk mengumpulkan data uji validitas dan reabilitas Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Pengaruh Stress Kerja, *Work Family Conflict*, Iklim Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap *Burnout*. Untuk menguji hipotesis ini digunakan metode analisis data berupa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja, *work family conflict*, iklim organisasi, dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *burnout*. Stres kerja, *work family conflict*, iklim organisasi, dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *burn out*.

**Kata Kunci:** *Stress Kerja, Work Family Conflict, Iklim Organisasi, Dukungan Organisasi dan Burnout.*

## I. PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan maju tentu harus didukung sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki kualitas mental, spiritual, maupun intelektual yang baik. Adanya tuntutan kepada karyawan untuk menampilkan performa kerja yang optimal dan tidak mudah dipengaruhi hal negatif yang dapat menyebabkan *burnout*. Oleh Maslach dan Leiter dalam Psychology Today (Caesarani, 2016) *burnout* sudah dianggap sebagai masalah serius di lingkungan kerja. *Burnout* adalah kondisi kehabisan energi psikis maupun fisik yang bersifat psikobiologis yaitu beban psikologis berpindah ke fisik seperti mudah pusing, susah konsentrasi, dan mudah sakit. Biasanya juga bersifat kumulatif dan menumpuk (Ehsan, 2017). Survei menemukan bahwa seperempat dari responden percaya kurang dari 20% absensi staf benar disebabkan sakit, sedangkan sisanya dikarenakan sakit ringan. Hasil survei ini dapat dijadikan indikasi ketidakpedulian staf terhadap produktivitas perusahaan sebagai bentuk dari *burnout* (Indrawati, 2010). Stress adalah respon terhadap keadaan yang mengancam atau menekan yang dapat menyebabkan menurunnya kemampuan menghadapi permasalahan tersebut (Siahaan, 2015). Permasalahan yang terjadi karena tuntutan permasalahan harus menelakan peran pekerja di kantor, bersamaan dengan memperhatikan keluarga secara utuh. Sehingga muncul ketidakmampuan membedakan pekerjaan mengganggu keluarga atau keluarga mengganggu pekerjaan (Isnaini, 2018). Greenhaus (2000) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga. Selain faktor keluarga, hal lain yang mempengaruhi *burnout* karyawan dipengaruhi oleh iklim dan dukungan organisasi. Menurut Wening (2015) [10], iklim organisasi adalah persepsi anggota dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai kejadian dalam lingkungan internal organisasi yang rutin sehingga mempengaruhi sikap sampai menentukan kinerja organisasi. Menurut Puspitasari (2011) membagi iklim organisasi menjadi 4 aspek yaitu fisik dan psikis atau non fisik dimana keduanya merupakan keadaan relatif Menurut Sihaloho (2016) [9], menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja.

## II. METODE

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan data angka-angka. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Kaswan (2012) [6] bahwa penelitian kuantitatif adalah

suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis mengenai apa saja yang ingin diketahui.

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat untuk pengumpul data utamanya. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Welirang Tirta Mandiri sebanyak 100 Orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Propability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama rata pada setiap anggota. Populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel sebanyak 100 orang yang diambil dari 8 divisi. Diantaranya: produksi, QC lab, werehause, Teknik, Ekspedisi, Personalia, Finance dan Pemasaran.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang ditampilkan meliputi jenis kelamin.

**Tabel 1 Klarifikasi Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

|       |           | Jenis kelamin |         |               |                    |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
|       |           | Frequency     | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 45            | 45,0    | 45,0          | 45,0               |
|       | Perempuan | 55            | 55,0    | 55,0          | 100,0              |
|       | Total     | 100           | 100,0   | 100,0         |                    |

Berdasarkan data pada tabel diatas kita dapat melihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 55 responden (55,0%), sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 responden (45,0%).

**Tabel 2 uji validitas**

| Variabel                        | Variabel<br>( <i>r-hitung</i> ) | <i>r tabel</i> | Sig.  | Keterangan |       |
|---------------------------------|---------------------------------|----------------|-------|------------|-------|
| Variabel<br>Stres Kerja         | X <sub>1,1</sub>                | 0,827          | 0,3   | 0,000      | Valid |
|                                 | X <sub>1,2</sub>                | 0,856          |       | 0,000      | Valid |
|                                 | X <sub>1,3</sub>                | 0,610          |       | 0,000      | Valid |
| Variabel<br>Work Family Coflict | X <sub>2,1</sub>                | 0,811          |       | 0,000      | Valid |
|                                 | X <sub>2,2</sub>                | 0,817          |       | 0,000      | Valid |
|                                 | X <sub>2,3</sub>                | 0,757          |       | 0,000      | Valid |
| Variabel<br>Iklim Organisasi    | X <sub>3,1</sub>                | 0,767          |       | 0,000      | Valid |
|                                 | X <sub>3,2</sub>                | 0,698          |       | 0,000      | Valid |
|                                 | X <sub>3,3</sub>                | 0,729          |       | 0,000      | Valid |
|                                 | X <sub>3,4</sub>                | 0,772          |       | 0,000      | Valid |
| Variabel<br>Dukungan Organisasi | X <sub>4,1</sub>                | 0,709          |       | 0,000      | Valid |
|                                 | X <sub>4,2</sub>                | 0,790          |       | 0,000      | Valid |
|                                 | X <sub>4,3</sub>                | 0,811          | 0,000 | Valid      |       |
|                                 | X <sub>4,4</sub>                | 0,709          | 0,000 | Valid      |       |
| Variabel<br>Burnout             | Y <sub>,1</sub>                 | 0,665          | 0,000 | Valid      |       |
|                                 | Y <sub>,2</sub>                 | 0,581          | 0,000 | Valid      |       |
|                                 | Y <sub>,3</sub>                 | 0,698          | 0,000 | Valid      |       |
|                                 | Y <sub>,4</sub>                 | 0,701          | 0,000 | Valid      |       |
|                                 | Y <sub>,5</sub>                 | 0,731          | 0,000 | Valid      |       |

Hasil perhitungan uji validitas terhadap kuisioner menunjukkan bahwa seluruh butir kuisioner semuanya valid. Item kuisioner dinyatakan valid karena *r hitung* untuk semua item kuisioner > dari *r tabel* pada taraf signifikan 0,3 . Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuisioner dinyatakan valid dan dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

**Tabel 3 Uji Realibilitas**

| Variabel             | Nilai Alpha Croncbach | Nilai Kritis | Keterangan |
|----------------------|-----------------------|--------------|------------|
| Stres Kerja          | .656                  | 0,6          | Reliabel   |
| Work Family Conflict | .707                  | 0,6          | Reliabel   |
| Iklim Organisasi     | .720                  | 0,6          | Reliabel   |
| Dukungan Organisasi  | .745                  | 0,6          | Reliabel   |
| Burnout              | .702                  | 0,6          | Reliabel   |

Dari hasil uji seluruh variabel di atas didapatkan nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha lebih besar 0,6 yang berarti bahwa instrument kuisioner yang digunakan dikatakan memiliki reliabilitas

**Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|--------|------|-------------------------|-------|
|                      | B                           | Std. Error | Beta                      |  |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)         | 3,865                       | 1,988      |                           |  | 1,945  | ,055 |                         |       |
| Stres Kerja          | ,724                        | ,175       | ,397                      |  | 4,133  | ,000 | ,484                    | 2,068 |
| Work Family Conflict | ,296                        | ,090       | ,237                      |  | 3,296  | ,001 | ,861                    | 1,162 |
| Iklim Organisasi     | ,370                        | ,114       | ,311                      |  | 3,250  | ,002 | ,487                    | 2,054 |
| Dukungan Organisasi  | -,133                       | ,063       | -,146                     |  | -2,107 | ,038 | ,922                    | 1,085 |

a. Dependent Variable: Burnout

2

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 3,865 + 0,724 X_1 + 0,296 X_2 + 0,370 X_3 + - 0,133 X_4$$

Berdasarkan hasil perolehan persamaan dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi sebagai berikut:

1) Konstanta (a)

Nilai konstanta yang bernilai positif 3,865 Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu stress kerja ( $X_1$ ), *work family conflict* ( $X_2$ ), iklim organisasi ( $X_3$ ) dan dukungan organisasi ( $X_4$ ), maka variabel terikat yaitu *burnout* ( $Y$ ) tetap konstan sebesar 3,865.

2) Stress kerja ( $X_1$ )

Koesfisien bernilai positif (0,724) antara variabel stress kerja ( $X_1$ ) dengan variabel burnout ( $Y$ ). Dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka akan disimpulkan bahwa jika variabel stress kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel burnout akan mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel stress kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,724 satuan.

3) *Work family conflict* ( $X_2$ )

Koesfisien bernilai positif (0,296) antara variabel *work family conflict* ( $X_2$ ) dengan variabel burnout ( $Y$ ). Dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka akan disimpulkan bahwa jika variabel *work family conflict* mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel burnout akan mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel *work family conflict* akan mengalami kenaikan sebesar 0,296 satuan.

4) Iklim organisasi ( $X_3$ )

Koesfisien bernilai positif (0,370) antara variabel Iklim organisasi ( $X_3$ ) dengan variabel burnout ( $Y$ ). Dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka akan disimpulkan bahwa jika variabel Iklim organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel burnout akan mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Iklim organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,370 satuan.

5) Dukungan organisasi ( $X_4$ )

Koesfisien bernilai negatif (- 0,133) antara variabel Dukungan organisasi ( $X_4$ ) dengan variabel burnout ( $Y$ ). Dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan negatif. Maka akan disimpulkan bahwa jika variabel Dukungan organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel burnout akan mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Dukungan organisasi akan mengalami penurunan sebesar (-0,133).

**Tabel 5 Uji Parsial**

| Model                | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |               |      |                         |       |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------------|------|-------------------------|-------|
|                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t             | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                      | B                           | Std. Error | Beta                      |               |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)         | 3,865                       | 1,988      |                           | 1,945         | ,055 |                         |       |
| Stres Kerja          | ,724                        | ,175       | ,397                      | <b>4,133</b>  | ,000 | ,484                    | 2,068 |
| Work Family Conflict | ,296                        | ,090       | ,237                      | <b>3,296</b>  | ,001 | ,861                    | 1,162 |
| Iklim Organisasi     | ,370                        | ,114       | ,311                      | <b>3,250</b>  | ,002 | ,487                    | 2,054 |
| Dukungan Organisasi  | -,133                       | ,063       | -,146                     | <b>-2,107</b> | ,038 | ,922                    | 1,085 |

a. Dependent Variable: Burnout

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan *degree of freedom* sebesar  $k=4$  dan  $df_2 = n-k-1$  ( $100-4-1=95$ ) sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,66105.

**Tabel 6 Uji Simultan ANOVA<sup>b</sup>**

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F             | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|---------------|-------------------|
| 1          |                |    |             |               |                   |
| Regression | 244,350        | 4  | 61,087      | <b>32,404</b> | ,000 <sup>a</sup> |
| Residual   | 179,090        | 95 | 1,885       |               |                   |
| Total      | 423,440        | 99 |             |               |                   |

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Work Family Conflict, Iklim Organisasi, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Burnout

1 Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32,404 sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan  $df$  sebesar  $k=3$  dan  $df_2 = n-k-1$  ( $100-4-1=95$ ) maka didapat nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,47. Oleh karena itu  $F_{hitung}$  3,404 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,47 dan tabel di atas juga menunjukkan nilai  $sig = 0,000$  yang lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

**Tabel 7 Uji Dominan Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-------------------------|-------|
|                      | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       | Tolerance               | VIF   |
|                      | 1 (Constant)                | 3,865      | 1,988                     |        | 1,945 | ,055                    |       |
| Stres Kerja          | ,724                        | ,175       | <b>,397</b>               | 4,133  | ,000  | ,484                    | 2,068 |
| Work Family Conflict | ,296                        | ,090       | <b>,237</b>               | 3,296  | ,001  | ,861                    | 1,162 |
| Iklim Organisasi     | ,370                        | ,114       | <b>,311</b>               | 3,250  | ,002  | ,487                    | 2,054 |
| Dukungan Organisasi  | -,133                       | ,063       | <b>-,146</b>              | -2,107 | ,038  | ,922                    | 1,085 |

a. Dependent Variable: Burnout

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *standardized coefficients beta* untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,397, variabel Work Family Conflict sebesar 0,237, variabel Iklim Organisasi sebesar 0,311 dan variabel Dukungan Organisasi sebesar -0,146.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa Stress kerja berpengaruh positif terhadap burnout Pada PT. Welirang Tirta Mandiri, hal ini mempunyai arti jika semakin banyak stress kerja yang di PT. Welirang Tirta Mandiri maka burnout akan bertambah. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Menurut penelitian yang dilakukan oleh Romadhani, Tathok Asmony, & Mukmin Suryatni (2016) yang menunjukkan bahwa hasil penelitian dari variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout.
- Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh positif terhadap burnout pada PT. Welirang Tirta Mandiri. Hal ini mempunyai arti jika semakin banyak work family conflict di PT. Welirang Tirta Mandiri maka burnout akan bertambah. Menurut penelitian dari Jamadin et al, (2015) yang menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh positif terhadap burnout.
- Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap burnout Pada PT. Welirang Tirta Mandiri. Hal ini mempunyai arti jika semakin banyak iklim organisasi di PT. Welirang Tirta Mandiri maka burnout akan bertambah.

Menurut penelitian terdahulu dari Natassia Ayudiarini (2012) Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap burnout.

- d) Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap burnout Pada PT. Welirang Tirta Mandiri. Hal ini mempunyai arti jika semakin banyak dukungan organisasi di PT. Welirang Tirta Mandiri maka burnout akan semakin berkurang.  
Dalam penelitian terdahulu dari Destina Desy Dianita (2018) menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, sehingga dikatakan terdapat pengaruh negatif dukungan organisasi terhadap burnout.
- e) Berdasarkan dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa stres kerja, work family conflict, iklim organisasi dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap burnout Pada PT. Welirang Tirta Mandiri. Hal ini mempunyai arti jika semakin banyak Stress kerja, work family conflict, iklim organisasi dan dukungan organisasi di PT. Welirang Tirta Mandiri maka burnout akan bertambah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Romadhani, Tathok Asmony, & Mukmin Suryatni (2016) yang menunjukkan bahwa hasil penelitian dari variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Caesarani, Angelica Christy dan Gede Riana. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan *Turnover Intention* Pada Sari Segara Resort Villa & Spa. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.9.
- [2] Ehsan, Neelam; Nigar Johar; Faryal Zafar. 2017. The Moderating Role Of Religiosity Among People Suffering From Depression. *Pak Armed Forces Med J 2017*; 67 (5): 853-59.
- [3] Greenhaus, J. H., G. A. Callanan, and V. M. Godshalk. 2000. *Career Management, Third edition*. United States of America: The Dryden Press.
- [4] Indrawati, S.W., S. Maslihadan A. Wulandari. 2010. Studi Tentang Religiusitas, Derajat Stres, dan Strategi Penanggulangan Stres (Coping Stres). *Jurnal Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia*. Vol 5, No 2
- [5] Isnaini, Heti Nur. 2018. Analisis Pengaruh Work Family Conflict, Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja pada Bank Syariah Di Yogyakarta. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia*.
- [6] Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [7] Puspitasari, Ayu. 2011. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan*. Vol. 5 No.1
- [8] Siahhaan, Elisabet. 2015. Can We Rely on Job Satisfaction to Reduce Job Stress. *International Journal of Management Science and Business Administration Volume 3, Issue 3, March 2017, Pages 17-26 DOI: 10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.33.1002*.
- [9] Sihaloho, Ronal Donra. 2016. Pengaruh Work-to-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Tesis*. Magister Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara.
- [10] Wening N and Choerudin A. 2015. The Influence Of Religiosity Towards Organizational Commitment, Job Satisfaction And Personal Performance. *POLISH JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES*. Vol.11 No2

# jurnal fix lujeng bismillah acc.docx

## ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | <a href="http://ijler.umsida.ac.id">ijler.umsida.ac.id</a><br>Internet Source                                     | 7% |
| 2 | <a href="http://ijccd.umsida.ac.id">ijccd.umsida.ac.id</a><br>Internet Source                                     | 6% |
| 3 | Submitted to Universitas 17 Agustus 1945<br>Surabaya<br>Student Paper   | 2% |
| 4 | <a href="http://repository.stienobel-indonesia.ac.id">repository.stienobel-indonesia.ac.id</a><br>Internet Source | 2% |

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On