



Available online at: <https://intropublica.org/index.php/jadbe>

**Journal of Advances
in Digital Business and Entrepreneurship**

| ISSN (Online) 2964-8777 |

JOURNAL OF ADVANCES
IN DIGITAL BUSINESS AND
ENTREPRENEURSHIP

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA KARYAWAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.KARUNIA PUTRA SAMUDRA

Ary Dewanto

Universitas Esa Unggul, Jl. Arjuna Utara, No. 9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat 11510, Indonesia

Corresponding Author: arydewanto@gmail.com

ARTICLE INFORMATION

Received: July 12th 2022
Revised: August 14th 2022
Accepted: September 30th 2022
Available online: September 30th 2022

KEYWORDS

Job Training, Employee Job Involvement,
Employee Safety and employee performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job training, employee job involvement and work safety on the performance of PT. Karunia Putra Samudra's employees. This type of research is quantitative. The population in this study were employees of PT. Karunia Putra Samudra as many as 98 respondents using the saturated sampling technique. Data collection techniques by distributing questionnaires through Google Form. Hypothesis testing in this study using Multiple Linear Regression analysis. The research subjects are employees of PT. Karunia Putra Samudra. The results of this study indicate that the variables of job training, employee job involvement and work safety partially and simultaneously have a significant and positive effect on variables employee performance PT. Karunia Putra Samudra. The existence of a significant influence on employee performance indicates that job training, job involvement and work safety are important things that must be considered by companies in their efforts to increase employee performance productivity so that workers feel more reliable in their work with the knowledge gained from training and job involvement that can make the work atmosphere more optimal and maintain work safety so as to be able to provide excellent and increased performance.

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang tepat sertaberualitas, perusahaan akan sulit untuk mencapai targetnya. Perlu adanya hubungan yang tepat antar perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Wahyuni et al 2019). Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok didalam sebuah organisasi agar dapat meraih tujuan, yang menjadikan dasar penilaian organisasi (Poluan, 2018), Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan pekerja yang dapat dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas perusahaan, Kinerja karyawan dapat memastikan bahwa tujuan organisasi yang direncanakan tercapai secara memadai. Kinerja karyawan adalah kerangka kerja multidimensi dan merupakan kriteria yang terpenting untuk meraih keberhasilan ataupun kegagalan dalam sebuah organisasi (Sendawula et al 2018). Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan perusahaan harus mampu meningkatkan keterampilan dan pelatihan karyawannya untuk setiap pekerjaan. Selain penggunaan teknologi yang kompleks serta modern yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang bisa bersaing di pasaran, penggunaan peralatan kerja yang semakin canggih akan meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan berdampak pada pengurangan jumlah karyawan. Melindungi dan menjaga keselamatan adalah faktor yang berpengaruh

dalam efektivitas karyawan. Dalam hal ini, pelatihan harus menjadi yang terdepan untuk memungkinkan perusahaan menjalankan program pelatihan karena dapat membuat perusahaan lebih percaya diri, menciptakan kepuasan dan nilai kerja, serta berupaya meningkatkan kinerja karyawan.

Pengembangan karyawan merupakan program penting yang harus dilakukan perusahaan untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas serta unggul dalam sesuai bidang, dengan langkah pelatihan kerja kemampuan para karyawan dapat di pelihara dan ditingkat kan, karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang baik dapat meningkatkan prokduktivitas perusahaan itu sendiri , di PT.KARUNIA PUTRA SAMUDRA dalam industri jasa perbaikan kapal peran karyawan yang berkualitas juga sangat dibutuhkan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan terutama pada proses kegiatan kerja. Dalam kegiatan perusahaan tersebut tentunya memerlukan keahlian yang khusus di bagian nya masing-masing dalam upaya mencegah terjadinya kesalahan dalam bekerja oleh karena itu pentingnya pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam melakukan pekerjaanya. Tidak jarang pun di dalam proses pekerjaan docking perbaikan kapal mengalami permasalahan kerja sehingga menghambat jalan proses pekerjaan atau fatal nya dapat menyebabkan kerusakan barang yang di sebabkan karena minim nya pengetahuan kerja yang dilaksanakan oleh karyawan maka dari itu pelatihan kerja yang di sediakan harus di implementasi kan dengan baik.

Beberapa masalah yang terjadi saat proses perbaikan kapal yaitu minim nya pengetahuan pegawai dan lalai nya atas arahan yang diberikan diantaranya dalam hal kesalahan pengoperasian peralatan bongkar muat mekanik seperti crane kapal (ship crane), crane darat, forklift saat proses bongkar muat barang dimana peralatan yang digunakan tidak sesuai dengan beban berat barang yang di angkat sehingga menyebabkan kerusakan barang. Lalu kesalahan dalam kegiatan lashing/unlashing yaitu kegiatan mengikat atau memperkuat muatan yang sudah dimuat atau sebaliknya melepas pengikat atau barang yang ingin dimuat, sesekali juga terjadi kesalahan dalam kegiatan ini akibat kurangnya pengetahuan pekerja dan kelalain kerja terhadap arahan dan kesalahan dalam melakukan pengelasan pipa Welding yang beberapa kali kurang sesuai dari hasil las yang diinginkan sehingga hal tersebut menyita banyak waktu dan dilakukan secara berulang serta kesalahan Kurang efisien nya waktu yang ditentukan pada proses produksi.

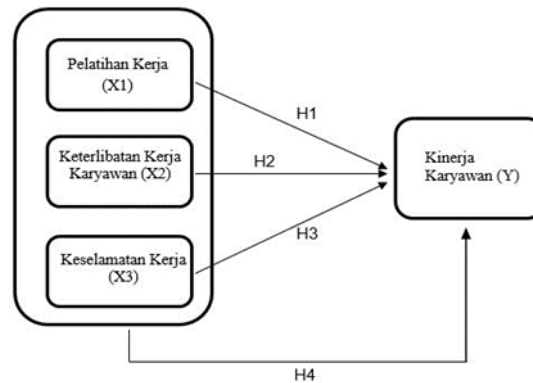
Dalam hal ini aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya keterlibatan kerja, pelatihan kerja serta keselamatan kerja. Peningkatan keterlibatan kerja di mana seorang individu setuju dengan pekerjaan mereka, berpartisipasi secara aktif, dan merasa bahwa mereka bekerja dengan baik apa yang dia lakukan penting baginya. Meningkatkan keterlibatan kerja dapat membantu organisasi mengurangi tingkat ketidakhadiran dan pemutusan hubungan kerja karyawan. Keterlibatan yang minim dapat mempengaruhi ketidakhadiran tinggi, Dalam organisasi yang benar-benar mengurangi potensi kinerja karyawan, faktor pelatihan mempunyai dampak yang cukup substansial terhadap kinerja karyawan selain faktor keterlibatan kerja. Menurut Wandy et al (2018) Pelatihan dalam suatu organisasi atau bisnis merupakan kegiatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja, baik tenaga kerja itu sendiri maupun organisasi yang mempekerjakannya. Pelaksanaan pelatihan yang efektif dapat dicapai melalui proses pembelajaran yang sistematis. Proses itu sendiri akan menurunkan ketidakpastian dalam hasil kinerja dan mengarah pada tujuan yang lebih spesifik. Pengembangan karyawan salah satunya dalam pelatihan, desain pelatihan yang memberikan pembelajaran yang efektif, yaitu kebutuhan pelatihan. Mencapai hasil pembelajaran yang unggul dan meningkatkan produktivitas karyawan melalui, implementasi, dan penilaian pembelajaran. Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi beberapa faktor yang menentukan kinerja karyawan. Menurut Lutwama (2011) berpendapat memiliki hubungan positif signifikan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan praktisi kesehatan. Demikian pula Gupta & Sharma (2016) mengidentifikasi pelatihan sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia penting yang memiliki efek positif pada kretivitas pekerja dan meningkatkan produktivitas pekerja di Tempat Kerja. Kiweewa & Asiimwe, (2014) berpendapat bahwa pelatihan karyawan mengarah pada produktivitas dan kualitas kerja yang signifikan. Demikian pula Men & L, (2015) mengatakan bahwa karyawan yang terlibat ditandai dengan keadaan positif yang meningkatkan energi, keterlibatan, efisiensi, antusiasme, komitmen, antusiasme, dan produktivitas.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai pelatihan kerja, keterlibatan kerja sudah banyak dilakukan namun hal yang membuat beda penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu belum banyak penelitian yang menggunakan variabel Keselamatan kerja seceara bersamaan dalam satu penelitian. Berdasarkan kesenjangan penelitian diatas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, keterlibatan kerja karyawan serta keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Putra Samudra, maka dari itu penulis tertarik untuk

meneliti “PENGARUH PELATIHAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA KARYAWAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN “

2. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini meliputi tiga variable bebas diantaranya Pelatihan Kerja (X1), Keterlibatan Kerja Karyawan (X2), Keselamatan kerja (X3) terhadap suatu variable terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hubungan antara variable tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pernyataan tersebut didukung dan sesuai dengan beberapa penelitian yang terdahulu yaitu bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Kiweewa & Asiimwe, 2014), (Tahir et al., 2014)

H2 : Keterlibatan Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pernyataan tersebut didukung dan sesuai dengan beberapa penelitian yang terdahulu yaitu bahwa keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Men & L, (2015) ,Shantz et al., (2013)

H3 : Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pernyataan tersebut didukung dan sesuai dengan beberapa penelitian yang terdahulu yaitu bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Rozy, 2013), (Dewi, 2014)

H4 : Pelatihan Kerja, Keterlibatan Kerja Karyawan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pernyataan tersebut didukung dan sesuai dengan beberapa penelitian yang terdahulu yaitu bahwa pelatihan kerja, keterlibatan kerja karyawan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Bahjat Abdallah et al., 2017),(Hermawati & Mas, 2017)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini terdapat tiga variabel Independen (bebas) yaitu Pelatihan Kerja , Keterlibatan kerja Karyawan, keselamatan kerja dan satu variabel dependen (Terikat) yaitu Kinerja Karyawan. Pengukuran variabel pelatihan menggunakan indikator (Zainal, 2014) Yang terdiri dari materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur pelatihan, fasilitas pelatihan peserta pelatihan. Pengukuran variabel Keterlibatan kerja karyawan diukur dengan menggunakan indikator (Gerhart & Wright ,2011), yang terdiri dari Partisipasi Kerja, Keikutsertaan, Kerja Sama. Pengukuran variabel keselamatan kerja diukur dengan menggunakan dimensi (Makhamara & Simiyu, 2016) yaitu Pelatihan K3, Evaluasi K3, Kebijakan K3, dan kepemimpinan K3. Pengukuran variabel Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan indikator (Sutrisno,

2009) yang terdiri dari Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu dan Efisiensi.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karunia Putra Samudra yaitu berjumlah 98 karyawan. (Sugiyono., 2014) mengatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah populasi. Dalam hal ini sampel dari populasi harus diukur dengan benar. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu jumlah karyawan PT.Karunia putra samudra sebanyak 98 responden.

Analisis pendekatan kuantitatif yang dilakukan dalam memaknai data dan informasi yang terima dari responden dengan mengumpulkan, menyusun, serta mengklasifikasikan data untuk memahami bagaimana pelatihan, keterlibatan karyawan, dan keselamatan berdampak pada kinerja karyawan. PT. Karunia Putra Samudra. Pengumpulan data yang diperlukan dalam survei ini adalah data primer yang dikumpulkan dari responden dalam mengisi survei melalui kuesioner. Skala yang diterapkan untuk menyusun kuesioner dalam penelitian ini yaitu skala likert. Sedangkan untuk melihat hubungan antar variabel serta pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menggunakan Uji t serta menggunakan Analisis data dengan regresi berganda.

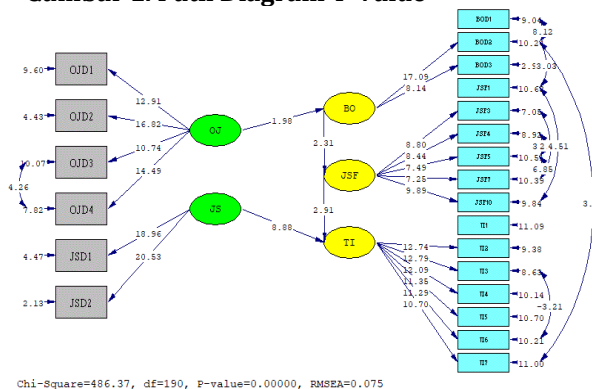
4. Hasil

Dari 278 responden yang berhasil kami peroleh, 96 orang diantaranya sudah bekerja selama 2-3 tahun, 78 orang bekerja selama 4-5 tahun, 57 orang bekerja selama 1 tahun dan sisanya 47 orang bekerja lebih dari 5 tahun. Selanjutnya, terdapat 201 orang dengan kelahiran generasi milenial yang lahir tahun 1981-1996 dan hanya 27,69% dengan kelahiran generasi z yang lahir tahun 1997-2012 yaitu sebanyak 77 orang.

Hasil pengukuran validitas konstruk dalam penelitian ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel *organizational justice*, *burnout*, *job satisfaction*, *turnover intention* dan *job stress* dapat diterima, karena nilai *factor loading* pada setiap variabelnya memiliki kecocokan yang baik ($> 0,50$), dan nilai *t-value* lebih besar dari *t-tabel* (1,96). Selanjutnya pada uji reliabilitas konstruk, nilai *construct reliability* (CR) pada variabel *organizational justice* sebesar 0,85, *burnout* sebesar 0,75, *job satisfaction* sebesar 0,83, *turnover intention* sebesar 0,91 dan *job stress* sebesar 0,94 (*construct reliability* $\geq 0,70$), sedangkan untuk nilai *variance extracted* (VE) pada variabel *organizational justice* sebesar 0,58, *burnout* sebesar 0,51, *job satisfaction* sebesar 0,51, *turnover intention* sebesar 0,60 dan *job stress* sebesar 0,65 (*variance extracted* $\geq 0,50$).

Dari analisis uji kesesuaian telah diperoleh hasil dengan kecocokan yang baik atau good fit, diantaranya adalah Degree of Freedom, Chi Square, NCP, Confidence Interval, RMSEA, NFI, dan CFI. Namun beberapa masih terdapat tingkat kecocokan *marginal fi*. Selanjutnya, penelitian ini menghasilkan *path diagram T-Value* sebagai berikut:

Gambar 1. Path Diagram T-Value



Keterangan: *Organizational Justice* (JD), *Burnout* (BO), *Job Satisfaction* (JSF), *Turnover Intention* (TI), *Job Stress* (JS)

Analisa peran variabel mediasi

Hasil penelitian membuktikan bahwa *burnout* dan *job satisfaction* dapat memediasi secara komplit hubungan antara persepsi *organizational justice* dan *turnover intention*. karena persepsi *organizational justice* dapat meningkatkan *burnout* dengan nilai *t-value* sebesar 1,98, *burnout* dapat meningkatkan *job*

satisfaction dengan nilai *t-value* sebesar 2,31 dan *job satisfaction* dapat meningkatkan *turnover intention* dengan nilai *t-value* sebesar 2,91.

Hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dalam model penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel 1. Pengujian Hipotesis sebagai berikut:

Tabel 1. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan hipotesis	Nilai T-Value			Keterangan
H ₁	Persepsi <i>organizational justice</i> (OJD) berpengaruh terhadap <i>burnout</i> (BOD)	1,98			Data mendukung hipotesis
H ₂	<i>Burnout</i> (BOD) yang tinggi akan menurunkan <i>job satisfaction</i> (JSF)	2,31			Data mendukung hipotesis
H ₃	<i>Job satisfaction</i> (JSF) berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> (TI)	2,91			Data mendukung hipotesis
H ₄	<i>Burnout</i> dan <i>job satisfaction</i> memediasi hubungan persepsi <i>organizational justice</i> dengan <i>turnover intention</i> .	OJD ke BOD 1,98	BOD ke JSF 2,31	JSF ke TI 2,91	Data mendukung hipotesis
H ₅	<i>Job stress</i> yang tinggi akan meningkatkan <i>turnover intention</i>	8,88			Data mendukung hipotesis

Sumber: hasil olah data SEM Lisrel

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat seluruh variabel memiliki nilai *t-value* diatas 1,96 maka data dalam penelitian ini dinyatakan mendukung hipotesis yang dibuat. Analisis SEM dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan, Saran, dan Limitasi

Kesimpulan hasil penelitian ini menunjukkan semua variabel yang ada pada hipotesis memiliki hubungan saling berpengaruh mulai dari persepsi *organizational justice* berpengaruh terhadap *burnout* karyawan, *burnout* karyawan berpengaruh terhadap *job satisfaction*, adanya pengaruh antara *burnout* dan *job satisfaction* pada karyawan dalam memediasi hubungan persepsi *organizational justice* terhadap *turnover intention* pada karyawan dan terakhir *job satisfaction* dan *job stress* masing-masing berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang mengacu pada beberapa kelemahan yaitu terdapat kemungkinan para responden tidak mengisi kuesioner berdasarkan kondisi ideal yang diharapkan dan bukan kondisi sebenarnya yang sedang terjadi. Penelitian ini juga terbatas hanya membahas sebatas variabel persepsi *organizational justice*, *burnout*, *job satisfaction*, *job stress* dan *turnover intention* dan juga cakupan pada penelitian ini hanya meneliti karyawan yang ada pada generasi milenial dan z. Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan untuk memberikan manfaat yang optimal bagi objek penelitian, dan bagi peneliti yang akan melakukan studi masa depan agar menambahkan variabel yang lain. Saran pengembangan pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mampu mempengaruhi *turnover intention* sehingga dapat mengurangi *turnover intention* karyawan selain variabel *job satisfaction* dan *job stress* seperti halnya yaitu variabel kompensasi karyawan. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas cakupan penelitiannya pada generasi yang berbeda.

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi manajerial yang penting untuk dilakukan dalam rangka menurunkan *turnover intention* karyawan dan salah satu tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan *job satisfaction* dan *job stress* terhadap *turnover intention* karyawan. Implikasi manajerial yang dapat diajukan yang pertama pimpinan harus dapat memberikan pengakuan atau reward yang lebih terhadap karyawan. Selain itu, memberikan penghargaan kepada karyawan secara berkala dan berkelanjutan akan membuat karyawan memiliki kesadaran bahwa perusahaan menghargai kinerja mereka sehingga mereka akan merasa puas dalam bekerja pada perusahaan.

Kedua yaitu pimpinan memberikan rasa aman, nyaman dan senang kepada karyawan, pimpinan harus memberikan arahan yang tepat dan jelas bahwa sebuah perusahaan layaknya sebuah hubungan keluarga dimana para anggota didalamnya mempunyai rasa saling memiliki, keadaan lingkungan pekerjaan yang harmonis antara para karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan yang nyaman akan membuat karyawan merasa seperti dalam sebuah keluarga sendiri saat bekerja dalam perusahaan hal ini

akan membuat karyawan akan merasa tenang saat bekerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Ketiga, pimpinan harus memiliki standar kompetensi dan jenjang karir yang jelas pada pengorganisasian sebuah perusahaan, dimana setiap kompetensi ahli yang dimiliki oleh karyawan akan menjadi sebuah penilaian positif terhadap penilaian kinerjanya dan semua itu akan mempercepat peningkatan jenjang karir karyawan tersebut. Karyawan akan lebih bersemangat dalam meningkatkan kompetensinya dan bekerja sebaik mungkin karena dengan demikian mereka akan mendapat peningkatan jenjang karir dikemudian hari.

Keempat, pimpinan dapat membagi porsi beban kerja yang jelas dan terukur kepada setiap uraian jabatan yang ada dalam perusahaan, karyawan dapat mengetahui seberapa banyak beban kerja yang mereka miliki agar mereka dapat membuat rencana uraian jabatan yang baik untuk dikerjakan. Hal ini akan membuat kinerja karyawan lebih dapat terarah dan terselesaikan dengan baik tanpa harus merasa terbebani yang berlebihan.

Referensi

- Amponsah-Tawiah, K., Annor, F., & Arthur, B. G. (2016). Linking commuting stress to job satisfaction and turnover intention: The mediating role of burnout. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2), 104–123. <https://doi.org/10.1080/15555240.2016.1159518>
- Colquitt, J. A., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., Conlon, D. E., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1–2), 8–21. <https://doi.org/10.1108/02683940310459565>
- Hair et al., 2014. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 26(3), 271–282. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134260302>
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of Job Satisfaction and its impact on Employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning and Development*, 4(2). <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6094>
- Lutfi & Anindita, 2017. (2017). *Influences of Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention Hospital Case Study Muhamad Lutfi*. 19(10), 40–47. <https://doi.org/10.9790/487X-1910024047>
- Maslach & Leiter, 2007. (2016). Burnout. *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress*, June, 351–357. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1986). The Maslach Burnout Inventory Manual. *The Maslach Burnout Inventory*, May 2016, 191–217. <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Sidabutar, Syah, & Anindita, 2020. (2016). The impact of design components and job satisfaction on employee performance. *International Business Management*, 10(20), 4907–4916. <https://doi.org/10.3923/ibm.2016.4907.4916>
- Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018). *The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention*. 20(3), PP. <https://doi.org/10.9790/487X-2003010106>
- Vaamonde (2015). (1976). VII Congreso internacional de estudios patristicos. *Helmántica*, 27(82), 139–144. <https://doi.org/10.36576/summa.2912>

- Vaamonde, J D, & Salessi, S. (2013). *Justicia Organizacional: Un Análisis De Sus Implicancias Teóricas Y De Su Exploración Empírica En El Ámbito Organizacional Argentino*. June.
- Vaamonde, Juan Diego, Omar, A., & Salessi, S. (2018). From organizational justice perceptions to turnover intentions: The mediating effects of burnout and job satisfaction. *Europe's Journal of Psychology*, 14(3), 554–570.
<https://doi.org/10.5964/ejop.v14i3.1490>