

**Pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir dan Kepribadian terhadap  
Komitmen Organisasional: Studi pada RSUD Dr. Gondo Suwarno  
Ungaran Kabupaten Semarang**

**Safrizal Rizky Surya Chandra<sup>1</sup>, Tristiana Rijanti<sup>2</sup>**  
Management, Universitas Stikubank Semarang  
safrizalchandra89@gmail.com<sup>1</sup>, trisitianar@edu.unisbank.ac.id<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*The research aims to analyze the influence of work stress, career development and personality on organizational commitment at RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran, Semarang Regency. The type of data used is primary data, namely data obtained directly from original sources in the form of questionnaires. The population of this study were employees at RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran. Sampling was carried out using a purposive sampling technique, namely a sampling technique using certain criteria, so that a sample of 315 respondents was obtained. The data collected was analyzed using factor analysis to test the validity of the question items, test reliability using Cronbach Alpha, and test hypotheses using multiple linear regression. The research results show that the work stress variable has no effect on organizational commitment, the career development variable has a positive and significant effect on organizational commitment, and the personality variable has a positive and significant effect on organizational commitment.*

**Keywords:** Job Stress, Career Development, Personality, Organizational Commitment

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, pengembangan karir dan kepribadian terhadap komitmen organisasional pada RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran Kabupaten Semarang. Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli berupa kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai pada RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik sampling dengan menggunakan kriteria – kriteria tertentu, sehingga diperoleh sampel sebanyak 315 responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis faktor untuk menguji validitas pada item pertanyaan, pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, serta pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, serta variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

**Kata kunci:** Stres Kerja, Pengembangan Karir, Kepribadian, Komitmen Organisasional

**PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan suatu organisasi pelayanan kesehatan dengan fungsi yang luas dan menyeluruh. Rumah Sakit melaksanakan fungsi yang luas sehingga

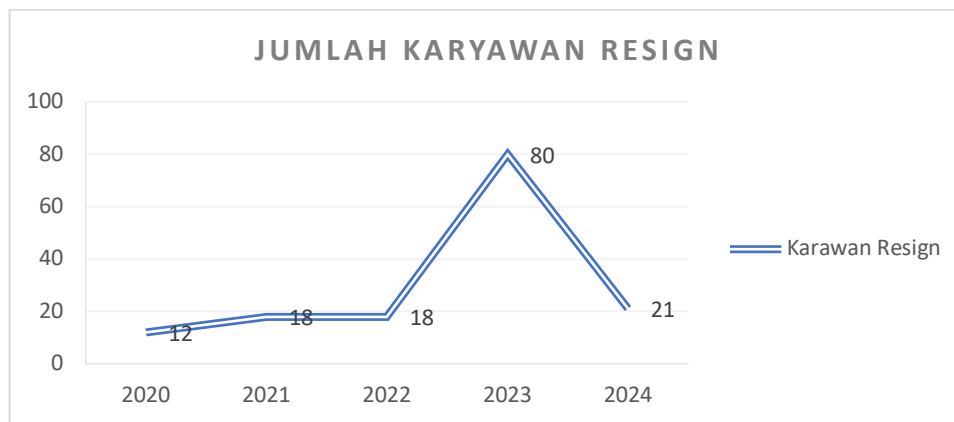
harus memiliki sumber daya, baik itu modal dan manusia yang berpengalaman dan profesional (Depkes RI, 2004). Sumber Daya Manusia perlu mendapatkan perhatian yang serius karena mampu mempengaruhi prestasi, dedikasi serta loyalitas terhadap suatu pekerjaan maupun organisasinya. Suatu instansi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang – orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Pada saat ini instansi pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2017) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Di dalam organisasi, sumber daya manusia adalah salah satu komponen produksi yang sangat penting karena sumber daya manusia adalah aset yang sangat menguntungkan instansi dalam jangka waktu panjang. Oleh karena itu komitmen organisasional berperan penting dalam perkembangan sumber daya manusia.

Komitmen organisasional merupakan salah satu sikap kerja, karena ia merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen organisasional adalah suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi komitmen organisasional merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2015).

Komitmen organisasional adalah salah satu fungsi MSDM yang penting dalam mencapai tujuan organisasi (Wahyudi & Salam, 2020). (Luthans, (2006)) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Sedangkan menurut (Steers et al., 1996) komitmen organisasional merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi, beserta nilai-nilai dan tujuan serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai tersebut (Zurnali, 2010). Namun, setiap perusahaan tentu menghadapi masalah mengenai komitmen organisasional karyawannya, Seperti pada RSUD Gondo Suwarno Kabupaten Semarang diketahui bahwa terjadi fluktuasi mengenai karyawan yang *resign* dari pekerjaannya yang ditunjukkan pada grafik berikut ini :

**Gambar 1. Grafik Jumlah Karyawan *Resign* RSUD Gondo Suwarno Kabupaten Semarang Tahun 2020 – 2024**



Sumber : RSUD Gondo Suwarno Kabupaten Semarang, 2024

Diketahui bahwa jumlah karyawan yang *resign* dari RSUD Gondosuwarno Kabupaten Semarang mengalami peningkatan setiap tahunnya, pada tahun 2023 merupakan tahun terbanyak karyawan melakukan *resign*, sedangkan pada tahun 2024 ini sampai dengan bulan Mei sudah terdapat 21 karyawan yang lakukan *resign*. Hal ini menunjukkan rendahnya komitmen organisasional karyawan pada organisasi tersebut. Jika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi maka mereka akan cenderung bertahan di perusahaan, begitu pula sebaliknya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu ada faktor yang bersifat individual seperti kepribadian dan stres kerja dan faktor organisasi seperti pengembangan karir (Robbins & Judge, 2015).

Stres kerja telah dikaitkan secara luas dengan dampak buruk pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan. Oleh karena itu, stres kerja berdampak pada peningkatan biaya yang besar bagi kesejahteraan karyawan, dan memberi beban keuangan yang cukup besar pada kinerja organisasi (Ekawarna, 2018). Stres yang dialami tenaga kerja dalam organisasi muncul karena adanya sikap karyawan dalam proses menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan tenaga kerja mengalami gangguan baik secara fisik maupun psikologi yang berlebihan. Menurut Sunyoto & Yulia (2023) stres di tempat kerja terjadi apabila keperluan kerja tidak sepadan dengan kebolehan, sumber, dan kehendak pekerja. Ia boleh memberi kesan ke atas psikologi dan fisiologi manusia. Seseorang individu yang berasa tertekan dengan kerja yang dilakukan akan menunjukkan kemurungan yang berkepanjangan.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia pada saat dibutuhkan (Marnis & Priyono, 2008). Karir adalah suatu arah kemajuan profesional, kata yang penggunaannya terbatas pada pekerjaan yang memiliki kemajuan hierarki formal, seperti halnya manajer dan profesional. Karir diartikan juga sebagai serangkaian pengalaman kerja seseorang yang mengalami perkembangan (Widyanti, 2020). Gomes (2003) dalam Nasution &

Rahayu (2020) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan dimasa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia (SDM). Dari sudut pandang pegawai atau karyawan, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa yang akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka Panjang dari organisasi terhadap para karyawan atau pegawainya.

Selain memperhatikan stres kerja dan pengembangan karir, organisasi juga perlu memperhatikan kepribadian karyawan. kepribadian adalah salah satu karakteristik, etika, moral, yang dimiliki oleh setiap individu dimana sifat dan kepribadian yang dimilikinya akan mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi (Wijaya, 2017). Menurut Tahir (2014) kepribadian adalah kombinasi daripada karakteristik-karakteristik mental dan fisik yang tampak unik dan stabil pada seseorang yang sering timbul pada waktu ia berinteraksi dengan orang lain atau lingkungan. kepribadian (*personality*) individu seseorang merupakan kombinasi sifat-sifat psikologis yang kita gunakan untuk mengklasifikasikan orang tersebut (Supartha & Sintaasih, 2017).

Dalam penelitian ini terdapat *research gap* atau perbedaan hasil penelitian terdahulu. Penelitian Dewantara (2019) menunjukkan bawa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan Putri & Martono (2015) yang menjelaskan bawa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional menunjukkan hasil yang berbeda – beda. Hasil penelitian Budiansyah (2017) memberikan hasil bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan Darmawan (2017) yang menjelaskan pengembangan karir berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kepribadian terhadap komitmen organisasional yang diteliti oleh Nursangadah & Tjahjaningsih (2017) menunjukkan hasil kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan Santika & Sudibia (2017) yang menunjukkan hasil kepribadian berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu masih terdapat kesenjangan hasil penelitian antar peneliti maka penelitian ini penguji ingin mengambil variabel dependennya yaitu komitmen organisasional dan variabel independennya yaitu stres kerja, pengembangan karir dan kepribadian. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni RSUD dr. Gondo Suwarno Ungaran kabupaten Semarang karena ditemukan adanya fenomena rendahnya komitmen organisasional di rumah sakit tersebut. Berdasarkan data penelitian tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepribadian Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran Kabupaten Semarang) “

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Komitmen Organisasional**

Menurut Yusuf & Syarif (2018:25) komitmen organisasional adalah salah satu topik yang selalu menjadi referensi baik bagi manajemen sebuah organisasi serta peneliti dengan minat khusus berfokus pada perilaku manusia. Menurut Robbins & Judge (2017) komitmen organisasional merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasinya serta tujuan yang ada di dalamnya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi Colquit et al. (2015) dalam (Wibowo & Phil, 2015). Menurut Mardiyana et al. (2019) komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Kreitner & Kinicki (2014) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Seorang karyawan yang berkomitmen pada perusahaan umumnya merasakan hubungan yang baik dengan perusahaan mereka, dan mereka merasa memahami tujuan perusahaan. Komitmen organisasional adalah suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017).

### **Stres Kerja**

Sinambela (2017: 471) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Veithzal (2014) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Siagian (2014:300) mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Gibson (1987:204) "Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang". Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya berbeda-beda. Stres kerja telah dikaitkan secara luas dengan dampak buruk pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan. Oleh karena itu, stres kerja berdampak pada peningkatan biaya yang besar bagi kesejahteraan karyawan, dan memberi beban keuangan yang cukup besar pada kinerja organisasi (Ekawarna, 2018).

### **Pengembangan Karir**

Bangun (2012) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang mengarah pada penajagan, dan pemantapan karir seseorang untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan karir dimasa yang datang. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi/perusahaan yang dilakukan dimasa mendatang. Martoyo (2015) berpendapat bawa pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan – peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Veithzal (2014) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sinambela (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Sedangkan Sukrispiyanto (2019) mengemukakan pendapat bawa pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut dengan manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir.

### **Kepribadian**

Menurut Robbins & Judge (2017) *“Personality defined as the sum total of ways in which an individual react and interacts with others, the measurable traits a person exhinit.”* Artinya, kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain. Muhammad (2007: 185) dalam Beta (2016) bahwa kepribadian adalah manajemen yang konstan (dengan tingkat-tingkat yang beragam) terhadap potensi-potensi yang terdapat pada individu, dan potensi-potensi tersebut membantu menentukan respons individu dalam berbagai situasi. Kreitner & Kinicki (2014) menyatakan bahwa kepribadian merupakan kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang dapat memberikan identitas bagi seorang individu. Karakteristik atau difat ini termasuk penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang. Dari pengertian beberapa definisi di atas jelas bahwa kepribadian merupakan watak atau karakteristik unik dan bersifat dinamis yang dipengaruhi oleh beberapa faktor genetik atau lingkungan untuk penyesuaian terhadap lingkungan. Artinya bahwa kepribadian adalah suatu watak atau karakteristik unik yang menjadi identitas untuk individu yang menghasilkan potensi-potensi untuk menentukan respons atau reaksi dan interaksi dalam berbagai situasi.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis data primer. Variabel dependen dalam penelitian ini yakni komitmen organisasional. Sedangkan, variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari stres kerja, pengembangan karir dan kepribadian. Populasi penelitian ini yaitu pegawai RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran Kabupaten Semarang yang berjumlah 520 orang. Teknik pengambilan

sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yakni pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran, pegawai yang sudah menjadi pegawai tetap RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran dan memiliki masa kerja minimal 5 tahun. Berdasarkan kriteria, diperoleh sebanyak 315 sampel. Komitmen organisasional menggunakan 3 dimensi dan 6 indikator dari Yusuf & Syarif (2018), stres kerja menggunakan 5 dimensi dan 10 indikator dari Veithzal (2014), pengembangan karir menggunakan 2 dimensi dan 7 indikator dari Bangun (2012), serta kepribadian menggunakan 5 dimensi dan 16 indikator dari Kreitner & Kinicki (2014). Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis faktor untuk menguji validitas pada item pertanyaan, pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, serta pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah suatu model regresi linear dimana variabel dependennya merupakan fungsi dari keseluruhan variabel independennya. Analisis regresi linear berganda memuat uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) serta uji koefisien determinasi.

### **Hipotesis Penelitian**

#### **1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Sinambela (2017:472) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan pada perusahaannya. Menurut Mardiyana et al. (2019:103) komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Semakin tinggi stressor yang dirasakan atau dialami karyawan akan menyebabkan semakin tinggi pula tingkat stres yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Jika tingkat stres kerja karyawan tinggi dan tidak segera diatasi dapat berdampak pada perilaku yang tidak diharapkan oleh pihak organisasi, seperti kepuasan kerja yang rendah serta turunnya komitmen organisasional para karyawan. Menurut Putri & Martono (2015), tingkat stres ini kemudian akan mempengaruhi komitmen karyawan dimana semakin tinggi tingkat stres yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah komitmen. Hal ini didukung oleh penelitian Bagis et al. (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan Apriliana et al. (2021) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_1$  : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

#### **2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional**

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi/perusahaan yang dilakukan dimasa mendatang.

Perusahaan yang baik merupakan perusahaan yang mampu mengelola dan mengembangkan karyawannya dengan baik. Salah satu pengembangan yang diperlukan bagi karyawan adalah pengembangan karir karyawan di perusahaan tersebut. Semakin baik bentuk pengembangan karir pegawai pada suatu organisasi tentunya akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut. Dengan kata lain dapat ditegaskan bahwa ketika karyawan merasakan adanya perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan terhadap, informasi tentang peluang promosi sehingga meningkatkan minat karyawan agar dirinya dapat dipromosikan dan kepuasan karir yang mereka alami selama bekerja tentunya akan membuat karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Kiran et al. (2019) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Handoko & Rambe (2018) juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu, penelitian Widyanti (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

### 3. Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasional

Kreitner & Kinicki (2014) menyatakan bahwa kepribadian merupakan kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang dapat memberikan identitas bagi seorang individu. Karakteristik atau sifat ini termasuk penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang. Kepribadian adalah salah satu karakteristik, etika, moral, yang dimiliki oleh setiap individu dimana sifat dan kepribadian yang dimilikinya akan mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi (Wijaya, 2017). Organisasi perlu memperhatikan kepribadian karyawan karena kepribadian adalah salah satu karakteristik, etika, moral, yang dimiliki oleh setiap individu dimana sifat dan kepribadian yang dimilikinya akan mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi. Allport (1954) menyatakan bahwa kepribadian itu adalah organisasi dinamis dalam diri individu sebagai sistem psiko-fisik yang menentukan caranya yang unik dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Menurut Tutugo & Solichin (2022) kepribadian menjadi hal penting yang dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen karyawan, dengan adanya kepribadian karyawan yang semakin baik maka akan semakin meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Sejalan dengan penelitian Sayuti (2018) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Korankye et al. (2021) juga menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub> : Kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.**

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan analisis faktor, uji kecukupan sampel digunakan nilai KMO. Penelitian dikatakan valid apabila nilai KMO > 0,5 dan *loading factor* > 0,4. Adapun hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
1.	Stres Kerja (X1)	0,928	X1.1	0,787	Valid
			X1.2	0,786	Valid
			X1.3	0,667	Valid
			X1.4	0,849	Valid
			X1.5	0,824	Valid
			X1.6	0,881	Valid
			X1.7	0,870	Valid
			X1.8	0,892	Valid
			X1.9	0,831	Valid
			X1.10	0,777	Valid
2.	Pengembangan Karir (X2)	0,842	X2.1	0,734	Valid
			X2.2	0,804	Valid
			X2.3	0,826	Valid
			X2.4	0,744	Valid
			X2.5	0,744	Valid
			X2.6	0,661	Valid
			X2.7	0,654	Valid
3.	Kepribadian (X3)	0,926	X3.1	0,776	Valid
			X3.2	0,802	Valid
			X3.3	0,846	Valid
			X3.4	0,845	Valid
			X3.5	0,784	Valid
			X3.6	0,764	Valid
			X3.7	0,794	Valid
			X3.8	0,774	Valid
			X3.9	0,800	Valid
			X3.10	0,764	Valid
			X3.11	0,770	Valid

No.	Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
			X3.12	0,777	Valid
			X3.13	0,700	Valid
			X3.14	0,833	Valid
			X3.15	0,687	Valid
			X3.16	0,705	Valid
			4.	Komitmen Organisasional (Y)	0,834
Y2	0,750	Valid			
Y3	0,800	Valid			
Y4	0,689	Valid			
Y5	0,816	Valid			
Y6	0,738	Valid			

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai KMO pada variabel stres kerja sebesar 0,928, variabel pengembangan karir sebesar 0,842, variabel kepribadian sebesar 0,926, dan pada variabel komitmen organisasional sebesar 0,834. Dari hasil uji tersebut menunjukkan nilai KMO pada semua variabel lebih dari 0,50, artinya sampel tercukupi dan analisis faktor layak dilakukan. Adapun nilai *loading factor* setiap instrumen stres kerja (X1), pengembangan karir (X2), kepribadian (X3), dan komitmen organisasional (Y) memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0,40 maka dikatakan instrumen valid dan layak untuk digunakan penelitian.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Konstruk atau variabel dikatakan andal atau reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,7 = reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Standar Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Stres Kerja (X1)	0,7	0,924	Reliabel
2.	Pengembangan Karir (X2)	0,7	0,860	Reliabel
3.	Kepribadian (X3)	0,7	0,954	Reliabel
4.	Komitmen Organisasional (Y)	0,7	0,842	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel sudah melebihi dari standar ketentuan (0,7) yaitu stres kerja sebesar 0,924 > 0,7, pengembangan karir sebesar 0,860 > 0,7, kepribadian sebesar 0,954 > 0,7, dan komitmen organisasional sebesar 0,842 > 0,7, sehingga dapat disimpulkan dari hasil di atas bahwa pertanyaan pada semua variabel adalah reliabel dan layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil dari perhitungan regresi linear berganda SPSS yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Determinasi	Anova		Regresi			Keterangan
	(Adjusted R <sup>2</sup> )	F	Sig.	Beta	t	Sig.	
Uji Model	0,554	67,96	0,000				Model Fit
Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Kepribadian Terhadap Komitmen Organisasional		2		-0,048	-0,878	0,381	Hipotesis ditolak
				0,391	5,468	0,000	Hipotesis diterima
				0,419	5,700	0,000	Hipotesis diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 3 di atas dapat disusun persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = -0,048X_1 + 0,391 X_2 + 0,419 X_3$$

1. Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional  
 Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa koefisien beta stres kerja terhadap komitmen organisasional sebesar -0,048 dengan signifikasi 0,382 lebih besar dari 0,5. Hal ini berarti bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
2. Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional  
 Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa koefisien beta pengembangan karir terhadap komitmen organisasional sebesar 0,391 dengan signifikasi 0,000 lebih kecil dari 0,5. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Kepribadian Terhadap Komitmen Organisasional  
 Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa koefisien beta kepribadian terhadap komitmen organisasional sebesar 0,419 dengan signifikasi 0,000 lebih kecil dari 0,5. Hal ini berarti bahwa kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 – 1. Nilai koefisien determinasi dikatakan baik karena nilai *adjusted R<sup>2</sup>* diatas 0,5. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin bagus kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berdasarkan tabel 3 diketahui besarnya *adjusted R<sup>2</sup>* 0,554. Artinya variabel stres kerja, pengembangan karir, dan kepribadian mampu menjelaskan variabel komitmen organisasional sebesar 55,4%, sedangkan sisanya 44,6% dijelaskan variabel lain diluar model yang diteliti.

### **Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji apakah struktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai F hitung sebesar 67,962 dengan nilai sig 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa variabel stres kerja, pengembangan karir, dan kepribadian berpengaruh bersama-sama/simultan terhadap komitmen organisasional, maka model layak untuk digunakan.

### **Uji Hipotesis**

Adapun kriteria uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 0.05 adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 : Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional  
Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa koefisien beta stres kerja terhadap komitmen organisasional sebesar -0,048 dengan signifikansi 0,382 lebih besar dari 0,5. Hal ini berarti bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis pertama **ditolak**.
2. Hipotesis 2 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasional  
Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa koefisien beta pengembangan karir terhadap komitmen organisasional sebesar 0,391 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,5. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis kedua **diterima**.
3. Hipotesis 3 : Kepribadian berpengaruh terhadap komitmen organisasional  
Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa koefisien beta kepribadian terhadap komitmen organisasional sebesar 0,419 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,5. Hal ini berarti bahwa kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis ketiga **diterima**.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil uji empiris diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, tinggi rendahnya stres kerja tidak mempengaruhi peningkatan atau penurunan komitmen organisasional. Tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional dapat dijelaskan karena berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden pada penelitian ini berusia antara 30 - 35 tahun yang artinya berada dalam kategori usia produktif kerja. Pada masa ini karyawan cenderung bekerja sesuai dengan rutinitas harian yang mereka lakukan, sehingga karyawan pada usia ini tidak merasa stres mengenai pekerjaan yang telah mereka lakukan sehari – hari. Hal ini sesuai dengan respons pegawai pada variabel stres kerja yang menunjukkan bahwa rata-rata jawaban mereka pada angka 2,41 yang mana hal ini menyatakan bahwa mereka tidak stres bekerja di RSUD Gondo Suwarno Ungaran. Jawaban responden terhadap variabel kepribadian juga menunjukkan rata – rata 4,26, yang mana hal ini menunjukkan bahwa responden mempunyai kepribadian yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh pada komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indrianingsih & Yuniyanto, 2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil uji empiris diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, semakin meningkat pengembangan karir karyawan maka semakin meningkat pula komitmen organisasional karyawan. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi/perusahaan yang dilakukan dimasa mendatang. Perusahaan yang baik merupakan perusahaan yang mampu mengelola dan mengembangkan karyawannya dengan baik. Salah satu pengembangan yang diperlukan bagi karyawan adalah pengembangan karir karyawan di perusahaan tersebut. Semakin baik bentuk pengembangan karir pegawai pada suatu organisasi tentunya akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut. Dengan kata lain dapat ditegaskan bahwa ketika karyawan merasakan adanya perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan terhadap, informasi tentang peluang promosi sehingga meningkatkan minat karyawan agar dirinya dapat dipromosikan dan kepuasan karir yang mereka alami selama bekerja tentunya akan membuat karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Kiran et al. (2019) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Handoko & Rambe (2018) juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu, penelitian Widyanti (2020)

menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **Pengaruh Kepribadian Terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil uji empiris diketahui bahwa kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, semakin baik kepribadian karyawan maka semakin meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Hal ini sesuai dengan respons pegawai pada variabel kepribadian yang menunjukkan rata – rata 4,26, yang mana hal ini menunjukkan bahwa responden mempunyai kepribadian yang baik. Kreitner & Kinicki (2014) menyatakan bahwa kepribadian merupakan kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang dapat memberikan identitas bagi seorang individu. Organisasi perlu memperhatikan kepribadian karyawan karena kepribadian adalah salah satu karakteristik, etika, moral, yang dimiliki oleh setiap individu dimana sifat dan kepribadian yang dimilikinya akan mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi. Allport (1954) menyatakan bahwa kepribadian itu adalah organisasi dinamis dalam diri individu sebagai sistem psiko-fisik yang menentukan caranya yang unik dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Menurut Tutugo & Solichin (2022) kepribadian menjadi hal penting yang dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen karyawan, dengan adanya kepribadian karyawan yang semakin baik maka akan semakin meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Sejalan dengan penelitian Sayuti (2018) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Korankye et al. (2021) juga menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian Nursangadah & Tjahjaningsih (2017) menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan RSUD Gondo Suwarno Kabupaten Semarang. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan RSUD Gondo Suwarno Kabupaten Semarang. Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan RSUD Gondo Suwarno Kabupaten Semarang. Berdasarkan hasil uji model, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 55,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja, pengembangan karir dan kepribadian hanya mampu menjelaskan 55,4% variabel kinerja. Oleh karena itu pada penelitian yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar model seperti motivasi kerja, *Worklife Balance*, kepuasan karyawan atau variabel lain yang bersifat memediasi atau memoderasi untuk meningkatkan komitmen organisasional.

Untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan RSUD Gondo Suwarno Kabupaten Semarang, organisasi harus memberikan pelatihan mengenai

pengembangan diri bagi karyawan, sehingga terbentuklah kepribadian yang lebih baik sehingga hal ini akan mampu menciptakan sikap komitmen organisasi pada karyawan. Kepribadian berkontribusi lebih besar dalam meningkatkan komitmen organisasional oleh karena itu perusahaan menyarankan adanya pelatihan. Perusahaan diharapkan memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kemauan untuk mencari informasi sehingga kepribadian menjadi lebih matang. Untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan RSUD Gondo Suwarno Kabupaten Semarang, organisasi harus memberikan kesempatan pada karyawannya untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik sehingga karyawan akan merasa dihargai dan diberikan peluang yang besar mengenai karirnya yang mana hal ini akan mendorong kinerja karyawan yang akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasional

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Allport, W. G. (1954). *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Apriliana, S., Paramita, W., & Handaru, A. W. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 2(February), 2021.
- Bagis, F., Dianti, L., Darmawan, A., & Rahmawati, D. V. (2021). The Effect of Job Satisfaction, Organizational Culture and Work Stress on Organizational Commitment To Civil Servants At the Regional Secretariat of Pemalang Regency. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(3), 343–353. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Beta, A. R. (2016). Efektivitas Komunikasi Interpersonal. *Efektivitas Komunikasi Interpersonal*, XVIII(1), 23–35.
- Budiansyah, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Pada UPT B2PTTG - LIPI Subang. *Jurnal Study and Management Research*, 14(3), 10. <https://doi.org/10.55916/smart.v14i3.13>
- Darmawan, I. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Dakwah Risalah*, 28(2), 76. <https://doi.org/10.24014/jdr.v28i2.5545>
- Depkes RI. (2004). *Rancangan Pedoman Pengembangan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat*.
- Dewantara, D. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kawi Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–15. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/6132>
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik Dan Stres*. Bumi Aksara.
- Gibson, I. (1987). *Organisasi: Proses Struktur Perilaku* (Edisi 5). Erlangga.

- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Indrianingsih, A., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Modal Psikologi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. BPR BKK Purwodadi). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2016), 419–432.
- Kiran, M., Hussain, M., Afzal, M., & Gillani, S. A. (2019). Impact of Professional Stress and Career Development on Organizational Commitment Among Nurses. *Journal of Health, Medicine and Nursing*, January. <https://doi.org/10.7176/jhmn/62-09>
- Korankye, B., Page, J., Ahakwa, I., Anaman, E. A., & Samuel, D. (2021). The Influence of Personality Traits on Organizational Commitment: Evidence from GCB Bank in Ghana. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 9(1), 2347–3002. [www.questjournals.org](http://www.questjournals.org)
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9). Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Andi Offset.
- Mardiyana, Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 9(2), 100–113. <http://jurnal.unmuhsember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/2818>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga). BFFE.
- Nasution, M. I., & Rahayu, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 6(2), 494–503.
- Nursangadah, & Tjahjaningsih, E. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Balai Diklat Keagamaan Semarang). *Jurnal UNISBANK*, 3(1), 629–639.
- Putri, G. R., & Martono, S. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal*, 4(4), 301–309.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Edisi 13). Salemba Empat.
- Santika, P. B., & Sudibia, G. A. (2017). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal . Pegawai saat ini cenderung m. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(2), 634–662.

- Sayuti, N. L. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kesehatan Kota Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Satu)*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Steers, R. M., Porter, L. W., & Bigley, G. A. (1996). *Motivation and Leadership at Work* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Indomedia Pustaka.
- Sunyoto, D., & Yulia, I. F. (2023). *Stres Kerja (Penanganan, Pengurangan, Dan Kualitas Hidup)* (Pertama). EUREKA MEDIA AKSARA.
- Supartha, W. gede, & Sintaasih, D. K. (2017). Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian. In *Universitaa Udayana*. CV. Setia bakti.
- Tahir, A. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi* (1st ed.). CV Budi Utama.
- Tutugo, A. H., & Solichin, M. R. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Tetap Pondok Pesantren SahabatQu Sleman). *Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 78–84.
- Veithzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi Ketii). Rajawali Pers.
- Wahyudi, & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi* (Cetakan Pe). Unpram Press.
- Wibowo, W., & Phil, M. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Widyanti, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin). *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 105–114.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi* (Pertama). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).  
<https://scholar.google.co.id/citations?user=ISvC8YYAAAAJ&hl=id>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi* (Cetakan Ke). CV Nas Media Pustaka.
- Zurnali, C. (2010). *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya*

