

PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PERAWAT DI RUMAH SAKIT  
JIWA MUTIARA SUKMA MATARAM PROVINSI NTB

Nurhidayatul Pitri \*

Lalu Suparman \*\*

Siti Nurmayanti \*\*

[fitrinurhidayatul1@gmail.com](mailto:fitrinurhidayatul1@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the significance of the influence (1) job stress on organizational commitment, (2) compensation for organizational commitment, (3) career development towards organizational commitment of nurses at Mutiara Sukma Mental Hospital. This type of research is causality research using questionnaire technique as the main technique of data collection. The population and respondent this study is all the nurses at Mutiara Sukma Mental Hospital Mataram which amounted to 71 people. The results of the study showed that: (1) Work stress had negative and insignificant effect on organizational commitment, (2) Compensation had positive and significant effect on organizational commitment, (3) Career development had significant positive effect on organizational commitment, and (4) Compensation is the most dominant influence on organizational commitment.*

*Keywords: Job Stress, Compensation, Career Development, and Organizational Commitment.*

**1. PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan suatu organisasi pelayanan kesehatan dengan fungsi yang luas dan menyeluruh, padat pakar dan padat modal. Rumah Sakit melaksanakan fungsi yang luas sehingga harus memiliki sumber daya, baik itu modal dan manusia yang berpengalaman dan profesional (Depkes RI, 2004). Sesuai dengan penelitian Hasibuan (2000) yang menyatakan bahwa salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia perlu mendapatkan perhatian yang serius karena mampu mempengaruhi prestasi, dedikasi serta loyalitas terhadap suatu pekerjaan maupun organisasinya.

Luthans, (2006: 152) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Sedangkan menurut Steers dan Porter (1987) 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).

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. Luthans (2006)

---

(\*) Freelance

(\*\*) Program Magister Manajemen Universitas Mataram

mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Penelitian lainnya tentang pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional sebelumnya telah dilakukan oleh Wibowo, (2014), Fatmawati, (2017), dan Rulestari, (2013). Seluruh hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kesejahteraan karyawan biasanya berhubungan dengan penghasilan atau kompensasi yang diterima karyawan. Pedapat Handoko (1994) menjelaskan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Rustini, (2015), Suharnomo, *et al.* (2016), Buraidah, (2008), dan Fatmawati, (2017), menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Selain memperhatikan stres kerja dan kompensasi karyawan, organisasi juga perlu memperhatikan pengembangan karir karyawan. Mathis (2006) mengatakan bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Perusahaan yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja yang baik. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Appelbaum *et al* (2001) yang menyatakan bahwa perusahaan yang mempunyai manajemen karir yang baik akan meningkatkan kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan dan perilaku dalam melakukan pengembangan, dimana hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, telah mengkaji pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2006) dan Hidayat (2012) menyatakan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Sari (2010), dan Jaya (2014) menemukan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Berkaitan dengan kajian empiris tersebut di atas, ditemukan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional masih bersifat inkonsisten sehingga perlu dikaji secara lebih lanjut..

Dalam mengukur aktivitasnya, Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB, menggunakan 2 indikator utama yaitu dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1 Data Indikator Aktivitas Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram.**

<b>Indikator</b>					
No	Tingkat Kesibukan	Frekuensi	No	Tingkat Efektivitas	Frekuensi %
1	Rawat Inap: tahun 2017	1225	1	Rata-rata angka penggunaan tempat tidur	92,2
2	Rawat Jalan orang/awal tahun 2017	18.005	2	Rata-rata ruang rawat inap tidak ditempati	1-3
3	Instalasi Gawat Darurat (IGD)awal tahun 2017	1793	3	Rata-rata lama rawat seorang pasien	16

(Sumber: Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram Provinsi NTB)

Berkaitan dengan stress kerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi NTB, dilihat berdasarkan aktivitas dengan indikator tingkat kesibukan serta tingkat efektifitas yang disajikan pada Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa perawat di hadapkan pada rutinitas yang cukup sibuk. Terlebih lagi, rumah sakit ini merupakan

satu-satunya rumah sakit yang menangani masalah pasien dengan gangguan jiwa yang ada di provinsi NTB.

Pemberian gaji antara perawat yang berstatus PNS dan perawat kontrak sangat berbeda. Untuk perawat yang berstatus pegawai kontrak mendapatkan gaji, tunjangan dan insentif sebesar 1,2 juta. Gaji perawat kontrak diberikan berdasarkan pada Upah Minimum Regional (UMR) dan Upah Minimum Provinsi (UMP). Sementara gaji untuk perawat berstatus PNS sekitar 1,6 juta untuk gaji pokoknya saja. Selain itu perawat berstatus PNS juga memperoleh tunjangan insentif terendah masing-masing minimal 1,2 juta perbulan tetapi diberikan oleh organisasi per 3 bulan sekali.

Program pengembangan karier bagi perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma dilakukan dengan melalui pengembangan karier eksternal dan pengembangan karier internal. Untuk pengembangan karier eksternal biasanya tergantung dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) atau pihak-pihak luar yang berkepentingan. Untuk pegawai yang ingin tugas belajar lebih diprioritaskan terutama perawat yang mendapatkan bantuan pendanaan melalui beasiswa atau bantuan pendanaan lain. Sementara untuk Pengembangan karier internal dilakukan untuk meningkatkan mutu sumber daya perawat yang terjadwal serta dilakukan sesuai dengan standar yaitu 20 jam dalam satu tahun harus terpenuhi untuk seluruh perawat pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional perawat pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Mutiara Sukma Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) ?
2. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional perawat pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Mutiara Sukma Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) ?
3. Apakah pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional perawat pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Mutiara Sukma Provinsi Nusa Tenggara Barat NTB?
4. Manakah diantara stres kerja, kompensasi, dan pengembangan karir yang mempunyai pengaruh dominan terhadap komitmen organisasional perawat pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram Provinsi NTB.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1. Jenis Penelitian

Jika dilihat dari variabel penelitian yang akan dikaji, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas. Menurut Ferdinand, (2014) penelitian kausalitas adalah penelitian yang ingin mencari penjelasan bentuk hubungan sebab-akibat (*cause effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variabel penelitian. Jenis penelitian kausalitas yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan akan memberikan rumusan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh dari variabel stres kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional pegawai di Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Mutiara Sukma Mataram Provinsi NTB.

### 2.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram yang berjumlah 71 orang. Sedangkan responden penelitian adalah seluruh perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram yang berjumlah 71 orang. Penentuan responden menggunakan metode sensus. Metode sensus yaitu meneliti seluruh

elemen-elemen dari populasi, jika elemen populasi relatif sedikit dan variabilitas setiap elemennya yang tinggi (Ruslan, 2008: 142).

### 2.3. Definisi Operasional Variabel

#### 2.3.1. Variabel Stres Kerja (X1)

Stres kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tanggapan responden tentang ketegangan kondisi fisik dan mental yang dirasakan setelah menerima dan melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan pihak manajemen Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Mutiara Sukma Mataram Provinsi NTB. Stres kerja pegawai dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: Robbins dan Judge (2008:375-377).

##### 1) Segi Fisiologis

- a) Frekuensi meningkatnya detak jantung
- b) Frekuensi sakit kepala
- c) Frekuensi rasa tidak nyaman pada lambung
- d) Frekuensi kaku pada leher dan otot

##### 2) Segi Psikologis

- 1) Frekuensi munculnya rasa cemas
- 2) Frekuensi emosi / mudah marah
- 3) Frekuensi rasa malas/ menunda pekerjaan

##### 3) Segi Perilaku

- a) Frekuensi susah tidur
- b) Frekuensi tidak menyelesaikan tugas pekerjaan
- c) Frekuensi tidak masuk/pulang kerja tepat waktu

#### 2.3.2. Variabel Kompensasi (X2)

Merupakan persepsi responden tentang besaran balas jasa yang berupa gaji, tunjangan dan insentif yang diterima perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram Provinsi NTB. Adapun dimensi berikut indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan dimensi kompensasi Panggabean (2004).

- a. Gaji, merupakan balas jasa yang diberikan Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram kepada perawat dalam periode tertentu. Gaji dapat diukur melalui:
  - 1) Kesesuaian besaran gaji yang diterima dengan kebutuhan fisik minimum (biaya hidup).
  - 2) Besaran gaji yang diterima perawat memenuhi prinsip keadilan.
- b. Tunjangan merupakan setiap tambahan gaji (tunjangan kinerja, tunjangan kesehatan, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan THR) yang diberikan kepada perawat. Tunjangan dapat diukur melalui:
  - 1) Kesesuaian besaran tunjangan dengan beban atau resiko pekerjaan.
  - 2) Kesesuaian besaran tunjangan dengan kebutuhan dan keinginan perawat.
  - 3) Tunjangan yang diterima perawat memenuhi prinsip keadilan.
- c. Insentif, merupakan penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para perawat yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Insentif dapat diukur melalui:
  - 1) Kesesuaian besaran insentif sesuai dengan prestasi perawat.
  - 2) Kejelasan sistem pembayaran insentif yang diterapkan oleh Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram Provinsi NTB sudah
  - 3) Insentif dapat merangsang perawat untuk bekerja lebih maksimal.

#### 2.3.3. Variabel pengembangan karier (X3)

Yang dimaksud dengan pengembangan karir merupakan pendapat responden tentang peningkatan-peningkatan status perawat dalam suatu organisasi dalam jalur

karir yang telah ditetapkan dalam Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Mutiara Sukma Mataram Provinsi NTB. Sebagai indikator variabel pengembangan karir adalah: Handoko (2001: 131)

- (1) Ketersediaan jenjang karir bagi perawat.
- (2) Kejelasan persyaratan dan kriteria yang harus dipenuhi oleh perawat untuk menduduki jabatan tersebut.
- (3) Peluang/kesempatan yang sama bagi perawat untuk memperoleh pengembangan/pendidikan.
- (4) Dukungan (pemberian izin dan bantuan dana) dari unsur pimpinan dalam pengembangan diri (pendidikan dan pelatihan) bagi perawat
- (5) Keaktifan unsur pimpinan (bagian keperawatan) memperhatikan dan mengurus jabatan pangkat/golongan perawat.
- (6) Kesediaan unsur pimpinan (para senior) untuk menjadi mentor.

#### 2.3.4. Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Komitmen organisasional adalah pendapat responden atas sikap dan perilaku yang dimiliki sekaitan /sehubungan dengan keterlibatan sebagai anggota organisasi pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Mutiara Sukma Mataram Provinsi NTB. Bentuk komitmen yang ditunjukkan itu adalah komitmen affective, continuance dan komitmen normative (Meyer dan Allen 1993). Indikator komitmen organisasional yang digunakan adalah:

- 1) Komitmen Afektif dengan unsur-unsur pengukur sebagai berikut:
  - (1) Kebahagiaan perawat menghabiskan karir pada organisasi.
  - (2) Perasaan terhadap masalah organisasi juga menjadi masalah pribadi perawat.
  - (3) Kebanggaan perawat bekerja di organisasi ini.
- 2) Komitmen Berkelanjutan dengan unsur-unsur pengukur sebagai berikut:
  - (4) Kesediaan menerima tugas pekerjaan pada waktu tertentu dari unsur pimpinan.
  - (5) Kesediaan berkorban waktu, biaya, tenaga, fikiran dan kesempatan untuk tugas-tugas tambahan.
  - (6) Kesetiaan terhadap pimpinan maupun organisasi.
- 3) Komitmen normative dengan unsur-unsur pengukur sebagai berikut:
  - (7) Tidak mau meninggalkan organisasi, karena sesuai profesi/bidang.
  - (8) Merasa rugi meninggalkan organisasi karena sebagai sumber pendapatan.
  - (9) Merasa telah berhutang budi pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma.

#### 2.4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas pada sampel percobaan menunjukkan seluruh item memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel ( $< 0,30$ ), sehingga instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Reliabilitas diukur berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*, dengan syarat minimum koefisien korelasi sebesar 0,6.

#### 2.5. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan alat analisis *regresi linear berganda* dengan bantuan SPSS.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Profil Responden

Jawaban responden dikelompokkan dengan karakteristik tertentu. Pada tabel 2 disajikan deskripsi data responden berdasarkan karakteristiknya.



**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Kategori Pengelompokan	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	42,3
	Perempuan	41	57,7
Umur	< 25 Tahun	2	2,8
	25-30 Tahun	24	33,8
	> 30 Tahun	45	63,4
Jenjang Pendidikan	Diploma Tiga (D3)	30	42,3
	Strata Satu (S1)	33	46,5
	Strata Dua (S2)	8	11,3
Masa Kerja	< 1 Tahun	14	19,7
	2-5 Tahun	12	16,9
	> 5 Tahun	45	63,4

Sumber: (Data primer diolah)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki dan perempuan, dimana jumlah perawat perempuan lebih banyak daripada perawat laki-laki. Dari segi umur, responden sebagian besar yaitu di atas 30 tahun (63,4%) dan responden paling sedikit adalah responden yang berusia di bawah 25 tahun (2,8%). Jenjang pendidikan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga yaitu Diploma Tiga (D3), Strata Satu (S1), dan Strata Dua (S2). Sebagian besar responden memiliki jenjang pendidikan Strata Satu (S1). Dari segi masa kerja terlihat bahwa sebagian besar responden yang menjadi sampel adalah perawat yang sudah bekerja di atas 5 tahun yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 63,4%.

### 3.2. Hasil Analisis Data

#### 3.2.1. Analisis Deskripsi Penelitian

**Tabel 3. Nilai Skor Rata-rata Indikator Variabel Stres Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram.**

Nama Variabel	No. Indikator	Rata-rata	Kategori	Jumlah
Stres Kerja	X1	4,18	Sangat Rendah	44,24
	X2	4,37	Sangat Rendah	
	X3	4,21	Sangat Rendah	
	X4	4,25	Sangat Rendah	
	X5	4,27	Sangat Rendah	
	X6	4,45	Sangat Rendah	
	X7	4,51	Sangat Rendah	
	X8	4,63	Sangat Rendah	
	X9	4,58	Sangat Rendah	
	X10	4,79	Sangat Rendah	
		<b>4,42</b>	<b>Sangat Rendah</b>	
Kompensasi	X1	3,42	Sesuai	26,49
	X2	3,24	Cukup Sesuai	
	X3	3,32	Cukup Sesuai	
	X4	3,17	Cukup Sesuai	
	X5	3,27	Cukup Sesuai	
	X6	3,15	Cukup Sesuai	
	X7	3,24	Cukup Sesuai	
	X8	3,68	Sesuai	
		<b>3,31</b>	<b>Cukup Sesuai</b>	

Pengembangan Karir	X1	3,80	Tinggi	21,68
	X2	3,75	Tinggi	
	X3	3,70	Tinggi	
	X4	3,38	Tinggi	
	X5	3,46	Tinggi	
	X6	3,59	Tinggi	
		<b>3,62</b>	<b>Tinggi</b>	
Komitmen Organisasional	Y1	4,01	Tinggi	32,85
	Y2	3,24	Sedang	
	Y3	4,24	Sangat Tinggi	
	Y4	3,85	Tinggi	
	Y5	3,34	Tinggi	
	Y6	3,93	Tinggi	
	Y7	3,90	Tinggi	
	Y8	3,41	Tinggi	
	Y9	2,93	Sedang	
		<b>3,65</b>	<b>Tinggi</b>	

Sumber: (Data Primer Diolah)

Berdasarkan tabel 3, tanggapan responden tentang stres kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma secara umum memiliki stres kerja yang sangat rendah. Sedangkan Kompensasi perawat Rumah sakit Jiwa Mutiara Sukma termasuk dalam kategori cukup sesuai yaitu memiliki skor rata-rata 3,31. Dari segi pengembangan karir yang diberikan oleh rumah sakit Jiwa Mutiara Sukma termasuk dalam kategori tinggi yaitu memiliki skor rata-rata 3,62. Sedangkan yang terakhir yaitu variabel komitmen organisasional berada pa kategori tinggi, artinya perawat memiliki komitmen yang tinggi pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram.

### 3.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas instrument penelitian pada 4 variabel yang diteliti yaitu stres kerja, kompensasi, pengembangan karir dan komitmen organisasional dengan menggunakan responden sebanyak 71 responden. Hasil validitas ke empat instrumen penelitian ini terlihat bahwa memiliki tingkat valid di atas nilai r tabel ( $> 0,30$ ), artinya bahwa ke empat variabel tersebut dapat di analisis lebih lanjut dengan analisis berikutnya karena semua indikator dinyatakan valid.

#### 2) Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Pada uji realibilitas nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel menunjukkan nilai yang disyaratkan yaitu di atas nilai 0,60 dengan demikian keseluruhan pernyataan di dalam kuesioner Reliabel dan telah memenuhi syarat minimal yaitu 0,60.

### 3.2.3. Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram.

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.115	.536	
Stres Kerja (X1)	.092	.104	.093
Kompensasi (X2)	.251	.104	.287
Pengembangan Karir (X3)	.294	.123	.284

a. Dependent Variable: Y

Sumber: ( Data primer diolah)

Persamaan regresi yang terbentuk adalah;

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 1,115 + 0,092(X1) + 0,251(X2) + 0,294(X3) + e$$

Keterangan: (Y) adalah komitmen organisasional, (X1) adalah stres kerja, (X2) adalah kompensasi, dan (X3) adalah pengembangan karir. Dari persamaan di atas, dapat dianalisis beberapa hal, antara lain:

- a). Nilai konstanta sebesar **1,115** memiliki arti jika variabel bebas stres kerja, kompensasi dan pengembangan karir tidak mengalami perubahan atau dianggap konstan, maka komitmen organisasional sebagai variabel terikat (Y) akan memiliki nilai sebesar **1,115**.
- b). Koefisien b1 sebesar **0,092** berarti jika variabel stres kerja (X1) mengalami penurunan sebanyak satu satuan, maka komitmen organisasional juga akan mengalami kenaikan sebesar **0,092** dengan syarat X2 dan X3 konstan. Koefisien bernilai positif dan tidak signifikan artinya terjadi hubungan antara variabel stres kerja terhadap variabel komitmen organisasional, dimana semakin rendah nilai stres kerja maka akan semakin meningkat nilai komitmen organisasionalnya.
- c). Koefisien b2 sebesar **0,251** berarti jika variabel kompensasi (X2) mengalami kenaikan sebanyak satu satuan, maka komitmen organisasional juga akan mengalami kenaikan sebesar **0,251** dengan syarat X1 dan X3 konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kompensasi terhadap variabel komitmen organisasional, dimana semakin tinggi nilai kompensasi maka akan semakin meningkat nilai komitmen organisasional.
- d). Koefisien b3 sebesar **0,294** berarti jika variabel pengembangan karir (X3) mengalami kenaikan sebanyak satu satuan, maka komitmen organisasional juga akan mengalami kenaikan **0,294** dengan syarat X1 dan X2 konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel pengembangan karir terhadap komitmen organisasional, dimana semakin tinggi nilai pengembangan karir maka akan semakin meningkat nilai komitmen organisasional.

### 3) Hasil Analisis Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)

Uji kelayakan model (*Goodness Of Fit*) jika hasilnya signifikan maka uji ini dapat digunakan untuk memprediksi model. Untuk melihat bagaimana kelayakan pengaruh dari stres kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional digunakan uji F. Berikut di tampilkan tabel hasil perhitungan uji F dengan SPSS pada Tabel 9.

Berdasarkan Tabel 9. di atas dapat diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar 7,726 Uji kelayakan model dapat dilihat perbandingan dari nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $f_{hitung} 7,726 > (f_{tabel} dengan \alpha 0,05 = 2,74)$ ). Karena nilai  $F_{(hitung)} > F_{(tabel)}$  atau tingkat signifikan  $< 0,05$ , Sehingga bisa



disimpulkan bahwa hasil uji *Goodness of fit* (kelayakan model) dari model regresi adalah signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi bisa digunakan secara simultan untuk memprediksi variabel bebas stress kerja, kompensasi dan pengembangan karier terhadap komitmen organisasional.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (X<sub>1</sub>), (X<sub>2</sub>), (X<sub>3</sub>), terhadap Y**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.384	3	2.795	7.726	.000 <sup>a</sup>
	Residual	24.235	67	.362		
	Total	32.620	70			

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

b. Dependent Variable: Y

(Sumber; data sekunder diolah )

### 3.2.4. Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi merupakan perbandingan antara variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama dibandingkan dengan variasi total variabel dependen. Adapun hasil koefisien determinasi berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 10. Nilai Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 <sup>a</sup>	.257	.224	.601

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

b. Dependent Variable: Y

(Sumber; data sekunder diolah )

Berdasarkan Tabel 10 di atas diperoleh angka R= 0.507, hal ini menunjukkan bahwa terjadi korelasi atau hubungan yang cukup kuat antara variabel Stress kerja (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), dan pengembangan karier (X<sub>3</sub>), terhadap komitmen organisasional sebesar 50,7% yaitu hubungan yang erat, semakin tinggi nilai R maka, hubungan semakin erat.

Pada Tabel 10 nampak nilai R di ketahui sebesar 0.507, maka koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar  $0.507 \times 0.507 = 0.257$  berarti kemampuan variabel bebas yaitu Stress kerja (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), dan pengembangan karier (X<sub>3</sub>), dalam menjelaskan varians dari variabel terikat yaitu komitmen organisasional adalah sebesar 25,7%. Berarti terdapat 74,3% (100%-25,7%) varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Sementara angka *Adjusted R Square* = 0.224, hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas yaitu variabel Stress kerja (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), dan pengembangan karier (X<sub>3</sub>) terhadap terhadap komitmen organisasional sebesar 22,4%. Sementara 77,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### 3.2.5. Uji Hipotesis

#### 3.2.5.1. Hasil Uji Signifiakansi Parsial (Uji t)

Dalam pengujian ini dilakukan dengan uji test dengan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 11. Hasil Uji Signifiakansi Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.080	.041
	Stres kerja X1	.881	.381
	Kompensasi X2	2.423	.018
	Pengembangan karier X3	2.397	.019

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: data sekunder diolah)

Pada tabel diatas akan dijelaskan dari ketiga variabel bebas yang akan membuktikan signifikan atau tidaknya masing-masing variabel bebas tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

**1) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen organisasional**

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis variabel stres kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.881 lebih kecil dari nilai t tabel ( $t (\alpha/2(n-2) = t (0,025/2) = t (0,025,69) = t$  tabel 1,994 dengan tingkat signifikan 0,381 atau lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

**2) Pengaruh kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional**

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis variabel kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.423 yang lebih besar dari nilai t tabel ( $t (\alpha/2(n-2) = t (0,025/2) = t (0,025,69) = t$  tabel 1,994 dengan tingkat signifikan 0,018 atau kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

**3) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional**

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis variabel pengembangan karir menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,397 lebih besar dari nilai t tabel ( $t (\alpha/2(n-2) = t (0,025/2) = t (0,025,69) = t$  tabel 1,994) dengan tingkat signifikan 0,019 atau kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

**4) Standarized Coefficients Beta**

**Tabel 12. Standarized Coefficients Beta**

Variabel	Standardized Coefficients
	Beta
1 (Constant)	
Stres Kerja (X1)	.093
Kompensasi (X2)	.287
Pengembangan Karir (X3)	.284

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: data sekunder diolah)

Hasil Standardized Coefficients Beta dapat dilihat pada table 12 dimana pada kolom pertama untuk variabel stres kerja memiliki nilai *Standardized Coefficients* beta negatif sebesar 0,093 artinya stres kerja dapat mempengaruhi komitmen perawat sebesar

0,093. Sementara kompensasi memiliki nilai *Standardized Coefficients* beta positif sebesar 0,287 yang bermakna bahwa kompensasi mempengaruhi komitmen perawat sebesar 0,287. Sementara pengembangan karir memiliki *Standardized Coefficient* beta positif sebesar 0,284 yang bermakna bahwa pengembangan karir mempengaruhi komitmen karyawan sebesar 0,284. Kriteria ini memberikan indikasi bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada variabel lainnya dalam mempengaruhi komitmen perawat.

### 3.2.6. Pembahasan

#### 1) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pada Rumah sakit Jiwa Mutiara Sukma. Pada penelitian ini, variabel stres kerja terbukti memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai *t* hitung sebesar 0,881 dengan tingkat signifikansi 0,41 lebih besar dari 0,05, artinya semakin sangat rendah stres kerja yang di alami perawat Rumah sakit Jiwa Mutiara Sukma, maka komitmennya akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mulyati, (2010) dimana, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Stres kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki seseorang. Menurut Nursyamsi (2012:12) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasional menunjukkan arah hubungan yang negatif dimana semakin besar stres kerja akan berakibat pada kinerja dan komitmen yang menurun atau berkurang. Namun dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda, dimana stress kerja yang di ukur dengan 3 dimensi yaitu fisiologis, psikologis dan perilaku berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap terhadap komitmen organisasional, atau dengan kata lain stress kerja tidak berpengaruh pada komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, (2014), Fatmawati, (2017), dan Rulestri, (2013) menyatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian Khatibi *et al.* (2009) yang membuktikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap komitmen organisasional. Menurut (Steers, 1988) Komitmen organisasional menjelaskan hubungan yang sangat erat antara perusahaan dengan karyawan, pengorbanan terhadap organisasi akan berakibat pada kelangsungan perusahaan. Sedangkan menurut Bergh dan Theron (2000) berpendapat bahwa stres adalah suatu kondisi yang terjadi ketika tuntutan yang dibuat pada orang-orang melebihi kemampuan mereka. Menurut Allen dan Meyer (1993) komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis yang mengkarakteristikan hubungan perusahaan dan pegawai sebagai penentu karyawan akan bertahan atau tidak.

Kajian yang dilakukan oleh Fontana dalam (Rulestari dan Eryanto, 2013: 22) "Dampak dari stres adalah *organizational problem* meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun dan produktivitas kerja menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absensi dan turnover meningkat". Peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan komitmen organisasional, dan sebaliknya. Semakin tinggi komitmen organisasional, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga dapat menekan tingkat stres kerja, hal inilah yang terjadi dalam penelitian ini.

#### 2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma. Pada penelitian ini, variabel kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai t hitung sebesar 2,423 dan tingkat tingkat signifikansi 0,018 atau kurang dari 0,05, ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi dan terpenuhinya asas keadilan suatu kompensasi yang diberikan, maka komitmen organisasional perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rustini, (2015), dimana besaran kompensasi yang di dapat oleh para karyawan dapat meningkatkan komitmen terhadap suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan teori dari Alfered dalam Robbins (2001) yang mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi, artinya karyawan yang kurang mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan mereka, maka yang terjadi adalah mereka tidak akan mau berkomitmen pada organisasi bahkan lebih baik meninggalkan organisasi.

Dessler (2000) mengatakan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan komitmen karyawan adalah dengan cara memenuhi apa yang menjadi harapan karyawan. Dalam hal ini berkaitan dengan besaran gaji, tunjangan, insentif yang diberikan oleh pihak rumah sakit kepada para perawat. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora, (2006) dimana kompensasi merupakan apa yang diterima para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Hal ini juga didukung oleh pendapat Werther dalam Mangkuprawira (2004) menyimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Temuan ini juga memperkuat hasil studi dari Fatmawati (2017), menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasional, semakin baik kompensasi maka semakin tinggi komitmen organisasional atau semakin buruk kompensasi maka semakin rendah komitmen organisasional. Selain itu, penelitian Suharnomo (2016), Buraidah, (2008), hasil penelitian mengungkapkan bahwa sistem kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Banyak penelitian menunjukkan terdapat banyak jenis penghargaan yang dapat menyebabkan kinerja dan komitmen yang tinggi. Salah satu yang mendapat perhatian semakin besar adalah penghargaan terhadap kenyataan bahwa banyak karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga, dan ketika organisasi membantu mereka menangani kewajiban tersebut komitmen mereka akan meningkat (Luthans, 2005: 212). Banyak hal yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk mendorong terciptanya komitmen organisasi pada pegawainya diantaranya dengan memberikan penghargaan (*reward*) yang adil dan tidak membedakan sehingga menumbuhkan komitmen kepada para karyawan.

### **3) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional responden Rumah sakit Jiwa Mutiara Sukma. Pada penelitian ini variabel pengembangan karir terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai t hitung sebesar 2,397 dengan tingkat signifikansi 0,019 kurang dari 0,05. Artinya semakin baik pengembangan karir yang dijalani oleh perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma, maka komitmen organisasional mereka akan semakin tinggi.

Cianni & Wnuck (1997) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kesempatan untuk meningkatkan karirnya akan merangsang motivasinya untuk bekerja lebih baik. Perusahaan yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja yang baik. Sementara hasil penelitian ini mendukung penelitian Wibowo (2006) dan Hidayat (2012) yang menyatakan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sari, (2010), Jaya (2014) bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

#### **4) Kompensasi berpengaruh paling dominan Terhadap Komitmen Organisasional.**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan ditemukan bahwa dari ketiga variabel stres kerja, pengembangan karier dan kompensasi ditemukan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasional.

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang berikan pegawai kepada organisasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang wajib diberikan oleh organisasi kepada setiap pegawainya kontribusinya di dalam kegiatan organisasi. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Program kompensasi yang di lakukan oleh rumah sakit jiwa sudah cukup memuaskan bagi seluruh pegawainya. Hal ini tercermin dari skor jawaban responden terhadap persepsi pegawai tersebut terhadap besaran kompensasi yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma sudah memenuhi prinsip keadilan bagi semua pegawai. Berkaitan dengan kompensasi yang diterima pegawai halini cukup berkontribusi pada komitmen setiap pegawai pada organisasi, yang tercermin dari persepsi responden pada variabel komitmen organisasional yang tinggi..

Hasil penelitian berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rustini, (2015), Suharnomo, *et al.* (2016), Buraidah, (2008), dan Fatmawati, (2017), dimana dalam penelitian tersebut variabel stress kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasional.

## **4. PENUTUP**

### **4.2. Kesimpulan**

Berdasarkan pada temuan penelitian dan pembahasan dari pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan pengembangan karir yang mempengaruhi Komitmen Organisasional Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional
- 3) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
- 4) Kompensasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Komitmen Organisasional.

### **5.2. Saran**

Saran yang diberikan peneliti pada penelitian ini adalah saran yang dapat dijadikan masukan pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram dalam meningkatkan komitmen organisasional.

- 1) Pada dasarnya stres kerja, kompensasi, dan pengembangan karir perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram dapat dikategorikan, sangat rendah untuk stres



- kerja, cukup sesuai untuk kompensasi, dan tinggi untuk pengembangan karir namun perlu juga ditingkatkan aspek-aspek lain seperti penghargaan terhadap Sumber Daya Manusia yang dimiliki, sebagai dampak supaya stres kerja tetap rendah, kompensasi yang baik, dan tetap mempertahankan pengembangan karir yang tinggi.
- 2) Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram harus tetap mempertahankan komitmen organisasional para perawat yang mereka miliki dengan selalu mempertahankan tingkat stres yang rendah, kompensasi yang lebih disesuaikan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dan selalu mempertahankan pengembangan karir yang tinggi. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini terbukti bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan paling diminikan terhadap komitmen organisasional perawat pada Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram.
  - 3) Rumah sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram sebaiknya memenuhi sistem pemberian tunjangan maupun insentif kepada perawat mereka. Saat ini yang menjadi sorotan adalah pemberian tunjangan dan insentif yang dirasa belum tepat sasaran.
  - 4) Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram juga sebaiknya mengadakan hubungan yang baik dengan para perawat dan mengadakan acara Tanya jawab ataupun dengar pendapat guna menampung saran-saran yang tentunya dapat membangun Rumah Sakit Ke arah yang lebih baik lagi. Penting bagi setiap Rumah sakit untuk mengetahui kebutuhan para perawat yang mereka miliki sehingga ketika para perawat merasa apa yang mereka butuhkan dapat dipenuhi oleh perusahaan, maka mereka akan dengan suka cita bekerja guna mencapai tujuan Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram.
  - 5) Penelitian ini berusaha untuk melihat pengaruh stres kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional. Sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan penelitian ini terutama yang berkaitan dengan variabel dan alat analisis yang berbeda guna mendapatkan hasil temuan yang lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Applebaum, H Steven, Heather Ayre and Barbara T Shapiro, (2001). Career Management in Information Technology: A Case Study, Career Development International, vol. 7, No. 3, Pp. 142-158.
- Buraidah. 2008. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Organisasi Pendidikan Islam X*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Psikologi Universitas Gunadarma.
- Depkes, RI, 2004. *Rancangan Pedoman Pengembangan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat*. Jakarta : Direktorat Keperawatan dan Keteknisian Medik DirjenYan Med Depkes RI
- Fatmawati. 2017. *Analisis pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Tenaga Pemasar Mikro PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK, Cabang Praya)*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram. Volume 6, No. 1, Maret.
- Handoko, T.H. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T.H., 2001. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Gunung Agung Jakarta

- Hidayat, Syarif Agi. 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi*. Tesis: Universitas Pendidikan Indonesia
- Jaya, Rendra Kusuma. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Konflik Peran Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Bung Hatta
- Luthans, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mathis, Robert L & Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen p. 2001. *Perilaku Organisasi. Edisi ke Delapan, Jilid 1 & 2*. Jakarta: PT. Prialindo
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi Duabelas*. Penerbit salemba Empat: Jakarta.
- Ruslan, Rosadi. 2008. *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*: Jakarta: PT. Jagrafindo Persada.
- Rulestari, Sri dan Eryanto, Henry. 2013. *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit TK IV Salak, Bogor*. *Jurnal Econo Sains*, Volume 11, Nomer 2, Agustus. Pp. 17-28.
- Rustini. Ayu Ni Komang. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola*.
- Sari, Wenny Aqwaresa. 2010. *Pengaruh Faktor-Faktor Yang Berkaitan Dengan Karir Terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Volume 11, No. 2, Desember. Pp. 116-126.
- Steers, Richard M and L W Porter, 1987. *Motivation and Work Behaviour. Fourth Edition*. New York. Mc Graw Hill.
- Suharnomo. Djastuti, Indi dan Kambey, Fendy Levy. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Sistem Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Diponegoro.
- Wibowo, Dewi Felicia. 2006. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang*. Tesis: Universitas Diponegoro.