

## Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Panawangan

Hasybi Muhammad Azka\*, Muhammad Ilimi Hatta

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\* hasybimazka@gmail.com, ilmi.hatta@unisba.ac.id

**Abstract.** Organizational commitment is an indicator of how far an employee experiences a sense of unity with the organization. Organizational culture is a set of values and practices that are shared and have developed rapidly over time, so that they really influence how an organization is run. This research aims to determine whether or not there is an influence of Organizational Culture on Organizational Commitment among health workers at the Panawangan Community Health Center, as well as to see how much it contributes. This research is quantitative research with a correlational approach. The subjects used were the entire population, namely health workers at the Panawangan health center. The respondents for this study consisted of 47 health workers at the Panawangan health center. Using the Organizational Culture measuring tool from Priandana (2016) and the Organizational Commitment measuring tool by Hatta (2019). The results of this research show that organizational culture contributes significantly to organizational commitment by 9.5%. Meanwhile, affective commitment has a positive correlation with organizational culture with a contribution of 31.5%.

**Keywords:** *Organizational Culture, Organizational Commitment, Health Workers.*

**Abstrak.** Komitmen organisasi merupakan indikator seberapa jauh seorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama dan telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman sehingga benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada tenaga kesehatan di Puskesmas Panawangan, juga untuk melihat seberapa kontribusinya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan korelasional. Subjek yang digunakan merupakan seluruh populasi yaitu tenaga kesehatan di puskesmas Panawangan. Responden penelitian ini terdiri dari 47 tenaga kesehatan di puskesmas Panawangan. Menggunakan alat ukur Budaya Organisasi dari Priandana (2016) dan alat ukur Komitmen Organisasi oleh Hatta (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 9.5%. Sedangkan komitmen afektif memiliki korelasi positif terhadap budaya organisasi dengan kontribusi sebesar 31.5%.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Tenaga Kesehatan.*

## A. Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya bertujuan untuk mencapai kinerja finansial perusahaan, tetapi juga untuk mencapai tujuan individu sebagai bagian dari perusahaan (1). Kekuatan sumber daya manusia terbentuk dari karakter atau perilaku setiap anggota serta lingkungan di dalam perusahaan. Salah satu faktor pendorong yang membuat seorang anggota organisasi dapat bekerja lebih efektif adalah komitmen organisasi (2). Komitmen organisasi adalah salah satu faktor yang digunakan untuk merencanakan dan mengembangkan sumber daya manusia secara terus menerus serta memberikan pengaruh signifikan terhadap perkembangan organisasi (3). Menurut Allen & Meyer (4) menyatakan bahwa, “komitmen organisasi merupakan indikator sejauh mana seorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi. Adanya komitmen organisasi, individu akan merasakan keterikatan secara emosional dan keterlibatan individu pada suatu perusahaan atau organisasinya.” Semakin tinggi komitmen karyawan untuk berorganisasi di perusahaan maka budaya organisasi yang dimiliki oleh organisasi tersebut termasuk sebagai budaya yang kuat. Menurut Robbins (5) “budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai dan praktik yang dianut bersama dan telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman sehingga memiliki pengaruh bagaimana organisasi dijalankan.

Komitmen organisasi sendiri terbentuk dari tiga dimensi yang membentuk suatu komitmen organisasi seorang individu :

1. Komitmen Afektif : adanya keterikatan secara emosional dan keterlibatan individu pada suatu perusahaan atau organisasinya. Semakin tinggi keterikatan emosional individu maka semakin besar rasa keinginan mereka menetap dalam organisasi karena keinginan dari diri.
2. Komitmen Normatif : individu akan merasa tanggung jawab yang dipercayakan dari orang lain akan membuat seseorang untuk melanjutkan pekerjaannya dan lebih termotivasi melakukan pekerjaannya dengan lebih baik bagi organisasinya.
3. Komitmen Kontinuan : berhubungan pertimbangan individu untuk menetap atau keluar dari organisasi dengan melihat keuntungan dan kerugiannya.

Adapun beberapa faktor komitmen organisasi dengan membagi faktor-faktor komitmen kerja yang meliputi :

1. Faktor personal seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lainnya.
2. Struktur organisasi yang meliputi kecil besarnya organisasi, bentuk organisasi, dan tingkat pengendalian organisasi pada anggota.
3. Pengalaman kerja yaitu lama individu bekerja di organisasinya maka semakin lama individu bekerja disana maka akan berbeda tingkat komitmen yang baru bekerja beberapa tahun.

Robbins dan Judge (2014) menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang, secara keseluruhan merupakan hakikat budaya sebuah organisasi:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko.
2. Melihat sejauh mana karyawan didorong untuk memiliki sikap inovatif dan berani mengambil resiko dalam melaksanakan tugasnya.
3. Perhatian pada hal-hal rinci.
4. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan tugas secara presisi, dengan melakukan analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
5. Orientasi Hasil.
6. Seberapa penting organisasi melihat hasil akhir suatu pekerjaan dibandingkan melihat proses yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.
7. Orientasi Individu.
8. Bagaimana keputusan manajemen mempertimbangkan hasil keputusan berdasarkan individu yang ada dalam organisasi.
9. Orientasi Tim.
10. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisir secara tim dibandingkan secara individual.
11. Keagresifan.
12. Sejauh mana individu dalam organisasi bersikap agresif dan kompetitif dibanding bersikap

santai.

### 13. Stabilitas.

Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi tetap mempertahankan hal yang sama untuk menjaga *status quo* daripada melakukan perkembangan.

Komitmen organisasi merupakan satu perasaan positif pada anggota organisasi yang merasa bahwa berada dalam organisasi merupakan hal menguntungkan sehingga adanya keinginan bertahan. Dengan pembentukan budaya organisasi yang positif, maka budaya tersebut menjadi sebuah energi positif yang mampu menuntun organisasi ke arah yang baik dengan menjadi satu alat perekat yang mampu membuat anggota organisasi menjadi lebih dekat (6). Budaya yang mengarahkan anggotanya untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi dan anggotanya diharapkan akan memberikan output positif pada anggotanya sehingga menghasilkan individu yang berkomitmen pada organisasinya. Robbins (2014:567) menjelaskan bahwa semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dalam organisasi maka semakin besar komitmen mereka, semakin kuat budayanya dan semakin besar pengaruhnya pada perilaku anggota sehingga menciptakan iklim kontrol perilaku yang tinggi.

Individu akan merasakan keterikatan secara emosional dan keterlibatan individu pada suatu perusahaan atau organisasinya jika merasa nilai-nilai aturan yang berada dalam organisasi sesuai dengan tujuan organisasi. Semakin tinggi keterikatan emosional individu maka semakin besar rasa keinginan mereka menetap dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri. Dengan adanya keterikatan emosional terlebih dahulu maka akan timbul rasa tanggung jawab untuk tetap tinggal di dalam organisasi.

Dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Beberapa penelitian yang mendapatkan hasil tersebut adalah Pada penelitian Azizollah dkk. (2016) ditemukan bahwa pada staff universitas Zahidan fakultas ilmu kedokteran, bahwa hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi bersifat positif. Dengan memberikan pendekatan yang positif terhadap norma, aturan dan keyakinan organisasi pada anggota membuat komitmen organisasi anggotanya kuat. Penelitian lain dari Mahayasa dkk. (2018) yang dilakukan pada perawat di rumah sakit swasta tipe C di kota Denpasar menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang searah dengan hasil penelitian semakin tinggi nilai-nilai budaya yang dimiliki dan dikembangkan pada rumah sakit maka akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasional para perawat yang ada pada industri rumah sakit tersebut.

Namun beberapa penelitian juga mendapatkan beberapa hasil yang berbeda mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi salah satu contohnya merupakan penelitian dari Logahan & Aesaria (2014) bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di pegawai Bank BTN Ciputat, temuan yang menarik karena itu berarti jika pegawai bank merasa terkekang dengan budaya organisasi di bank tersebut maka pegawai akan mengalami penurunan komitmen organisasinya begitu pun sebaliknya. Penelitian lain dari Heriyanti & Zayanti (2021) juga menemukan hasil bahwa secara pengaruh, budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi namun tidak secara signifikan. Perlu adanya variabel mediasi kepuasan kerja sehingga memunculkan pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Dalam hal ini menunjukkan bahwa adanya beberapa gap research dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sehingga menjadi alasan peneliti melakukan kembali penelitian dengan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Alasan dipilihnya tempat subjek yaitu Puskesmas karena ada satu kasus (7), Nakes di puskesmas Talakar bercerita bahwa dirinya sudah tidak kuat lagi dan sering melamun serta mengeluh mengenai pekerjaannya, selain itu ada keinginan korban untuk pindah tempat kerja. Jika pada pelaksanaannya terdapat kasus seperti ini maka ada kemungkinan adanya permasalahan secara internal yang mengarah ke masalah dari budaya dalam organisasi, bagaimana sistem dalam organisasi berjalan baik untuk membagi tugas pada tenaga kesehatan hingga memunculkan kasus naas ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap

komitmen organisasi pada tenaga kesehatan di puskesmas Panawangan?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada tenaga kesehatan di puskesmas Panawangan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen afektif pada tenaga kesehatan di puskesmas Panawangan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen normatif pada tenaga kesehatan di puskesmas Panawangan.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kontinuan pada tenaga kesehatan di puskesmas Panawangan.

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di puskesmas Panawangan yang berjumlah 47 staff.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis pada data kuantitatif seperti analisis parametris dan analisis deskriptif.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel di bawah.

**Tabel 1.** Analisis Regresi Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

		Koefisien	T	Sig.
<i>Konstant</i>	(Komitmen Organisasi)	30.989	8.359	.000
Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi		.101	2.168	.036

Berdasarkan data diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=a+b(X)$$

$$Y=30.989+0.101(X)$$

Nilai koefisien komitmen organisasi adalah 30.989 sedangkan nilai koefisien dari budaya organisasi adalah 0.101. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika tidak ada budaya organisasi nilai komitmen yang diperoleh adalah 30.989. Untuk setiap penambahan satu nilai budaya organisasi, nilai komitmen akan bertambah sebanyak 0.101.

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi maka diperoleh nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,797. Pada taraf signifikansi 5%, Nilai t hitung yang diperoleh adalah 2.168, sedangkan untuk nilai t tabel (dengan df (n-2) dan  $\alpha=0.05$ ) diperoleh nilai 1.679. Karena nilai t hitung > t tabel maka H0 ditolak dan H1 diterima. Selain itu nilai signifikansi (p) diperoleh sebesar 0.036, dimana nilai (p)<0.05 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi tenaga kesehatan di puskesmas.

Pada dimensi komitmen Normatif, nilai t hitung yang diperoleh adalah 1.233, sedangkan untuk nilai t tabel (dengan df (n-2) dan  $\alpha=0.05$ ) diperoleh nilai 1.679. Maka karena nilai t hitung < t tabel maka H1 ditolak dan H0 diterima. Selain itu nilai signifikansi (p)

diperoleh sebesar 0.224, dimana nilai  $(p) > 0.05$  yang berarti H1 ditolak dan H0 diterima. Maka tidak ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Normatif.

Pada dimensi komitmen Kontinuan, nilai t hitung yang diperoleh adalah 0.404, sedangkan untuk nilai t tabel (dengan df  $(n-2)$  dan  $\alpha=0.05$ ) diperoleh nilai 1.679. Maka karena nilai t hitung  $< t$  tabel maka H1 ditolak dan H0 diterima. Selain itu nilai signifikansi  $(p)$  diperoleh sebesar 0.688, dimana nilai  $(p) > 0.05$  yang berarti H1 ditolak dan H0 diterima. Maka tidak ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kontinuan.

Selanjutnya pada dimensi komitmen Afektif, nilai t hitung yang diperoleh adalah 4.553, sedangkan untuk nilai t tabel (dengan df  $(n-2)$  dan  $\alpha=0.05$ ) diperoleh nilai 1.679. Maka karena nilai t hitung  $> t$  tabel maka H1 diterima dan H0 ditolak. Selain itu nilai signifikansi  $(p)$  diperoleh sebesar 0.000, dimana nilai  $(p) < 0.05$  yang berarti H1 diterima dan H0 ditolak. Maka ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Afektif.

**Tabel 2.** R dan R square Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

	R	R Square
Budaya Organisasi *	,307	,095
Komitmen Organisasi		

Berdasarkan hasil dari tabel 4.15 di atas, Nilai R sebagai koefisien korelasi adalah 0.307. lalu nilai R sebagai koefisien determinasi adalah 0.095. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi sebesar 9.5% terhadap komitmen organisasi. Sedangkan 90.5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 3.** R dan R square Budaya Organisasi terhadap Komitmen Afektif

	R	R Square
Budaya Organisasi *	,562	,315
Komitmen Afektif		

Nilai R sebagai koefisien korelasi adalah 0.562. lalu nilai R sebagai koefisien determinasi adalah 0.315. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi sebesar 31.5% terhadap komitmen afektif. 68.5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan dua dimensi lain yaitu komitmen normatif dan komitmen kontinuan tidak menunjukkan hasil positif pada penelitian ini.

Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa terdapat 51.1% (24 orang) dengan tingkat budaya organisasi sedang sedangkan 48.9% (23 orang) memiliki tingkat budaya organisasi yang rendah. Selanjutnya pada tingkat komitmen organisasi, terdapat 57.4% (27 orang) dengan komitmen sedang sedangkan 42.6% (20 orang) memiliki tingkat komitmen yang rendah. Mayoritas tenaga kesehatan di puskesmas Panawangan memiliki umur 23-44 tahun, yaitu masa dewasa awal dari umur 20 sampai 30 tahun hingga dewasa pertengahan. Menurut Arnett (8) bahwa usia 18-29 merupakan usia emerging adulthood yang mana pada fase ini sering terjadi kerentanan krisis, sehingga sesuai dengan hasil statistik bahwa hasil komitmen organisasi pada responden dengan umur rentang 20 sampai 30 tahun memiliki hasil yang rendah karena sesuai dengan fase umur yang sedang mencari pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan minat. Pada usia 20 tahun, individu akan mencari jati diri dan minat yang disukainya dengan mengeksplorasi jurusan dan pekerjaan untuk masa depannya.

Dalam masa pencariannya, individu juga akan mengalami ketidakstabilan baik hubungan secara romantis maupun dalam pekerjaan, terlalu fokus pada diri sendiri dan melupakan orang di sekitarnya, masih merasa berada di antara fase anak remaja dan dewasa sehingga dalam optimisme dan segala kemungkinan yang terjadi kemungkinan ada rasa campur aduk mengenai masa depannya. Ini sesuai dengan dimensi komitmen organisasi dari Allen & Meyer menyatakan bahwa individu akan bertahan dalam organisasinya berdasarkan tingkat keterikatan secara emosi, adanya rasa tanggung jawab serta peran penting di organisasi dan keuntungan di organisasi. Semakin nyaman individu di lingkungan kerjanya serta

bagaimana budaya organisasinya sesuai dengan harapan. Semakin individu memiliki peran dan mendapatkan keuntungan dengan bekerja disana maka tidak ada alasan untuk individu keluar dari organisasinya tersebut.

Lalu dalam hasil demografis berdasarkan lama bekerja, terlihat bahwa tenaga kesehatan yang bekerja kurang dari 3 tahun dan lebih enam tahun memiliki komitmen yang mayoritas sedang sedangkan yang berada di rentang 3-5 tahun mayoritas di tingkat rendah. Ini selaras dengan penelitian Ardiani dan Ernawati (2022) bahwa masa kerja seseorang berpengaruh dalam pada komitmen individu karena keduanya berhubungan dengan keputusan untuk bertahan di organisasi atau tidak. Selain itu, jika dipautkan dengan usia maka jelas semakin dewasa maka fokus mereka bukan ke masalah uang namun sudah fokus meningkatkan diri dan lebih jelas mengarahkan tujuan diri kemana (9). Dalam dimensi komitmen organisasi dinyatakan bahwa adanya peran dan tanggung jawab, sudah ada keterikatan secara emosi serta keuntungan yang didapatkan pada organisasi membuat individu betah. Dengan semakin lama individu bekerja, tentunya semakin tumbuh rasa untuk bertahan di organisasi. Budaya yang dijalani bertahun-tahun oleh individu akan menjadi identitas organisasi bagi individu sehingga akan membangkitkan rasa komitmen yang besar untuk perkembangan di organisasinya. Mekanisme budaya organisasi yang telah mengikat individu selama bekerja akan membimbing serta membentuk sikap dan perilaku individu selama bekerja.

Selanjutnya, dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada tenaga kesehatan, dan juga seberapa besar pengaruhnya. Penelitian yang dilakukan oleh Azizollah dll. (2016) bahwa budaya organisasi memiliki korelasi positif dengan ketiga aspek komitmen organisasi dari Allen & Meyer. Pada penelitian ini diuji satu persatu aspek komitmen organisasi dan semua mendapatkan hasil yang positif dan berkorelasi dengan budaya organisasi. Namun dalam penelitian ini, ditemukan bahwa dari hasil uji hipotesis dari ketiga aspek berdasarkan teori Allen dan Meyer hanya aspek komitmen afektif yang memiliki korelasi positif terhadap budaya organisasi dengan kontribusi sebesar 31.5% yang berarti bahwa para tenaga kesehatan di puskesmas Panawangan memiliki rasa keterikatan pada organisasi secara emosional. Semakin tinggi keterikatan emosional individu maka semakin besar rasa keinginan mereka menetap dalam organisasi karena keinginan dari diri. Semua ini bisa terjadi karena mayoritas anggota di puskesmas Panawangan bekerja selama lebih dari 6 tahun yang sudah merasakan bagaimana budaya organisasi puskesmas berkembang.

Sedangkan pada komitmen normatif tidak menghasilkan hasil positif karena berdasarkan wawancara pada salah satu karyawan bahwasannya masih ada beberapa anggota yang belum memiliki rasa tanggung jawab yang kuat pada tugasnya sesuai aturan yang berlaku di puskesmas. Sedangkan komitmen kontinuan juga tidak menunjukkan hasil positif karena tenaga kesehatan yang menjadi PNS pada dasarnya merupakan profesi yang memiliki upah tetap, maka tidak ada alasan untuk tenaga kesehatan di puskesmas Panawangan memiliki rasa untuk meninggalkan organisasi berdasarkan seberapa besar upahnya.

Berdasarkan perhitungan statistika yang telah dilakukan, ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 9.5%. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti benar bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, sedangkan hasil 84,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari 47 responden, ditemukan bahwa tingkat budaya organisasi pada 24 tenaga kesehatan di puskesmas Panawangan berada di tingkat sedang dan 23 tenaga kesehatan lainnya berada di tingkat rendah.
2. Ditemukan bahwa tingkat komitmen organisasi pada 27 tenaga kesehatan di puskesmas Panawangan berada di tingkat sedang dan 20 tenaga kesehatan lainnya berada di tingkat

lemah.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Puskesmas Panawangan termasuk rendah dengan budaya organisasi yang memiliki pengaruh kuat dimensi komitmen afektif.

### **Acknowledge**

Saya ucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing saya, Bapak Dr. Muhammad Ilmi Hatta, M.Psi, Psikolog atas jasanya dalam membimbing dan mengarahkan saya selama masa pengerjaan penelitian ini. Tidak lupa, saya ucapkan terimakasih kepada responden yang berpartisipasi pada penelitian ini sehingga saya selaku penulis mampu menyelesaikan penelitian ini sesuai dengan waktu.

### **Daftar Pustaka**

- [1] Meutia, K.I & Husada, C.(2019).Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*. Vol. 4 No. 1 Februari 2019 : 119-126.
- [2] Hariani, P. P. (2017).Pengaruh Corporate Responsibility dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- [3] Djastuti, I. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 13(1), 1 - 19. <https://doi.org/10.34208/jba.v13i1.167>.
- [4] Meyer et. al.. 1993. "Commitment to Organizations and Occupation: Extention and Test of Three-Component Conceptualization": *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78 No.4, pp: 538-551.
- [5] Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- [6] Trang, D. S.2013.Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 3 September 2013, hal. 208-216
- [7] Djaman, F.(2023). Diduga Tak Kuat Tanggung Beban Pekerjaan, Pegawai Puskesmas di Talakar Bunuh Diri. Diakses 23 Juli 2023. <https://makassar.terkini.id/diduga-tak-kuat-tanggung-beban-pekerjaan-pegawai-puskesmas-di-takalar-bunuh-diri/>
- [8] Arnett, J.J(2000). Emerging Adulthood: A Theory of Development from the Late Teens Through the Twenties. *American Psychologist*, 55(5) 469-480.
- [9] Berk.(2010).Development Through The Lifespan.Terjemahan : Daryatno (2012). *Pustaka Pelajar : Yogyakarta*.
- [10] Choeriyah, A. N., & Utami, A. T. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working. *Jurnal Riset Psikologi*, 9–16. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.1800>
- [11] Mardianny, R. E. P., & Ali Mubarak. (2021). Studi Kontribusi Spirit At Work terhadap Komitmen Organisasi Guru Honoror X. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1), 51–58. <https://doi.org/10.29313/jrp.v1i1.153>
- [12] Zahra Raudia Gozali. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Riset Psikologi*, 27–32. <https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.677>