Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) *ISSN 2622-3740 (Online)*
Vol 9, No. 1, Agustus 2026: 125-136, DOI: 10.34007/jehss.v9i1.3147

Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang

The Correlation Between Work Stress and Organizational Commitment Among Employees at Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang

Muhammad Rangga & Azhar Aziz*
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 27 Juni 2026; Direview: 02 Juli 2026; Disetujui: 05 Agustus 2026; Dipublish: 14 Agustus 2026
*Coresponding Email: mrangga112@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian berjumlah 30 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala stres kerja dan skala komitmen organisasi. Data dianalisis menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar r = -0,685 dan nilai signifikansi sebesar p = 0,000 (p < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki. Analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,469, yang berarti stres kerja memberikan kontribusi efektif sebesar 46,9% terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima dan stres kerja terbukti berhubungan dengan komitmen organisasi pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.
Kata kunci: Stres Kerja; Komitmen Organisasi; Pegawai; Korelasi; Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study aimed to determine the correlation between work stress and organizational commitment among employees of the Department of Manpower of Deli Serdang Regency. This study employed a quantitative approach with a correlational research method. The population consisted of 30 employees, all of whom were selected as research participants using the total sampling technique. Data were collected using a work stress scale and an organizational commitment scale. The data were analyzed using the Pearson Product-Moment Correlation technique with the assistance of IBM SPSS Statistics version 23.0. The results showed a significant negative correlation between work stress and organizational commitment, with a correlation coefficient of r = -0.685 and a significance value of p = 0.000 (p < 0.05). These findings indicate that the higher the level of work stress experienced by employees, the lower their organizational commitment. The coefficient of determination analysis revealed an R Square value of 0.469, indicating that work stress contributed effectively 46.9% to organizational commitment. Therefore, the research hypothesis was accepted, and work stress was proven to be significantly correlated with organizational commitment among employees of the Department of Manpower of Deli Serdang Regency.
Keywords: *Work Stress; Organizational Commitment; Employees; Correlation; Human Resources*

How to Cite*:* Rangga, M. & Aziz, A. (2026). Hubungan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 9 (1): 125-136.*

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada aspek finansial, teknologi, maupun sarana pendukung, tetapi juga sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola perilaku, sikap, dan komitmen pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi, loyalitas, dan keterikatan psikologis terhadap organisasi akan lebih mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya keterikatan pegawai dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kerja, produktivitas, dan kualitas pelayanan organisasi (Dessler, 2020; Mathis & Jackson, 2016).

Salah satu aspek penting dalam perilaku organisasi yang berkaitan dengan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu memiliki keterikatan emosional, identifikasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Meyer dan Allen (1997) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan hubungan antara individu dengan organisasi serta memengaruhi keputusan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan keberpihakan pegawai terhadap organisasi dan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan Yusuf dan Syarif (2017) menegaskan bahwa komitmen organisasi ditunjukkan melalui penerimaan nilai organisasi, kesediaan memberikan usaha terbaik, serta keinginan untuk mempertahankan hubungan kerja.

Komitmen organisasi menjadi semakin penting dalam organisasi sektor publik karena berkaitan langsung dengan kualitas penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai pemerintah tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tugas administratif, tetapi juga memiliki tanggung jawab sosial dalam memastikan program pemerintah berjalan secara efektif. Tingginya komitmen organisasi dapat mendorong perilaku kerja positif, seperti peningkatan tanggung jawab, loyalitas, dan kesediaan memberikan kontribusi di luar tugas formal. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan penurunan motivasi, meningkatnya perilaku kerja negatif, serta menurunnya efektivitas pelaksanaan program pemerintah (Mowday, Porter, & Steers, 1982; Colquitt et al., 2021).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal organisasi, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, serta kondisi psikologis pegawai (Mathis & Jackson, 2016). Salah satu faktor psikologis yang memiliki hubungan kuat dengan komitmen organisasi adalah stres kerja. Dalam lingkungan kerja modern, peningkatan tuntutan pekerjaan, kompleksitas tugas, perubahan kebijakan, serta tekanan pencapaian target organisasi menjadikan stres kerja sebagai isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (Kreitner & Kinicki, 2014; Robbins & Judge, 2017).

Stres kerja muncul ketika individu mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki untuk menghadapinya. Budiasa (2021) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan respons fisik, psikologis, dan perilaku akibat tekanan pekerjaan yang dirasakan melebihi kemampuan individu dalam mengatasi situasi tersebut. Lazarus dan Folkman (1984) melalui pendekatan transactional theory of stress menjelaskan bahwa stres merupakan hasil interaksi antara individu dan lingkungan ketika individu menilai suatu tuntutan sebagai sesuatu yang membebani atau melebihi sumber daya yang dimiliki. Dalam konteks organisasi, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja, meningkatnya kelelahan emosional, serta berkurangnya keterikatan pegawai terhadap organisasi (Greenberg, 2011).

Hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi dapat dijelaskan melalui perspektif Social Exchange Theory yang dikembangkan oleh Blau (1964). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara pegawai dan organisasi terbentuk berdasarkan prinsip pertukaran sosial, yaitu ketika organisasi memberikan dukungan, perlakuan yang adil, dan lingkungan kerja yang kondusif, pegawai cenderung memberikan respons positif berupa loyalitas dan komitmen

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

terhadap organisasi. Sebaliknya, ketika pegawai mengalami tekanan kerja yang tinggi tanpa dukungan organisasi yang memadai, maka keterikatan psikologis terhadap organisasi dapat mengalami penurunan (Blau, 1964; Cropanzano & Mitchell, 2005).

Selain itu, Job Demands-Resources Model yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007) menjelaskan bahwa stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan (job demands) yang tinggi tidak diimbangi dengan ketersediaan sumber daya pekerjaan (job resources) yang memadai. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan kerja, menurunnya keterlibatan kerja, serta berkurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi dalam jangka panjang (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Taris, 2014). Dengan demikian, stres kerja tidak hanya berdampak terhadap kondisi psikologis individu, tetapi juga berpotensi memengaruhi hubungan psikologis antara pegawai dengan organisasi.

Fenomena stres kerja menjadi semakin relevan dalam organisasi pemerintahan karena pegawai menghadapi karakteristik pekerjaan yang berbeda dibandingkan organisasi sektor swasta. Pegawai pemerintah bekerja dalam sistem birokrasi yang memiliki tuntutan kepatuhan terhadap regulasi, tanggung jawab pelayanan publik, target program, serta koordinasi administratif yang kompleks. Perubahan kebijakan, keterbatasan sumber daya, dan tuntutan peningkatan kualitas pelayanan sering menjadi faktor yang meningkatkan tekanan kerja pegawai pemerintah. International Labour Organization (ILO, 2022) menyatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu permasalahan psikososial utama yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas pekerja. Hal serupa juga dikemukakan oleh World Health Organization (WHO, 2022) bahwa tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat memberikan dampak terhadap kesehatan mental pekerja dan efektivitas organisasi.

Meskipun hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor perusahaan atau organisasi bisnis. Penelitian mengenai hubungan kedua variabel tersebut dalam konteks organisasi pemerintahan daerah masih relatif terbatas, khususnya pada instansi yang memiliki fungsi pelayanan publik seperti Dinas Ketenagakerjaan. Karakteristik pekerjaan pada instansi pemerintah daerah memiliki dinamika tersendiri karena pegawai tidak hanya menghadapi tuntutan penyelesaian pekerjaan internal, tetapi juga harus memastikan keberhasilan program pemerintah yang berdampak langsung kepada masyarakat. Oleh karena itu, penelitian dalam konteks organisasi publik menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih spesifik mengenai bagaimana stres kerja berkaitan dengan komitmen organisasi pegawai pemerintah.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang, ditemukan beberapa indikasi yang menunjukkan adanya permasalahan terkait stres kerja dan komitmen organisasi pegawai. Beberapa pegawai menunjukkan gejala seperti mudah mengalami tekanan ketika menerima tambahan pekerjaan, kurang antusias dalam menjalankan tugas, keterlambatan kehadiran, serta rendahnya partisipasi dalam kegiatan organisasi. Selain itu, ditemukan pula perilaku penggunaan telepon genggam pada jam kerja dan kurangnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi.

Hasil wawancara awal menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan kerja menjadi salah satu sumber tekanan bagi pegawai. Pegawai harus memastikan seluruh tahapan kegiatan berjalan dengan baik, mulai dari penyusunan administrasi, koordinasi dengan pihak terkait, penyediaan fasilitas, hingga evaluasi program. Tingginya tuntutan keberhasilan kegiatan menyebabkan sebagian pegawai mengalami kekhawatiran dan tekanan psikologis. Selanjutnya, survei awal terhadap 30 pegawai menunjukkan bahwa sebanyak 10 pegawai (33,3%) berada pada kategori stres kerja tinggi, 14 pegawai (46,7%) berada pada kategori sedang, dan 6 pegawai (20%) berada pada kategori rendah. Temuan awal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengalami tingkat stres kerja pada kategori sedang hingga tinggi sehingga perlu dikaji lebih lanjut keterkaitannya dengan komitmen organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi. Jamal (2011) menemukan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

dengan komitmen organisasi pada pekerja sektor publik. Khan et al. (2014) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi karyawan. Selanjutnya, Lambert et al. (2018) menyimpulkan bahwa peningkatan stres kerja dapat menurunkan komitmen organisasi serta meningkatkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi. Penelitian di Indonesia juga menunjukkan pola yang serupa. Ariawan dan Sriathi (2018), Fitria dan Hardiansyah (2022), serta Ratmawati et al. (2023) menemukan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami pegawai maka semakin rendah tingkat komitmen organisasi yang dimiliki.

Berdasarkan kajian teoritis, fenomena empiris, serta keterbatasan penelitian sebelumnya yang masih banyak berfokus pada organisasi bisnis, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademik dengan memperluas kajian hubungan stres kerja dan komitmen organisasi dalam konteks organisasi publik daerah, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi pengelola sumber daya manusia dalam merancang strategi pengendalian stres kerja dan peningkatan komitmen pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H_1: Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik. Creswell (2014) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk menguji teori tertentu melalui pengukuran variabel penelitian dan analisis data berbasis angka menggunakan prosedur statistik. Selanjutnya, Sugiyono (2022) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif berlandaskan pada paradigma positivisme yang bertujuan untuk menguji hipotesis berdasarkan data empiris.

Metode korelasional dipilih karena penelitian ini tidak memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel penelitian, tetapi bertujuan mengetahui hubungan antara variabel yang telah ada secara alami. Menurut Arikunto (2019), penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, stres kerja digunakan sebagai variabel bebas (X), sedangkan komitmen organisasi digunakan sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik **total sampling**, yaitu teknik pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2022). Penggunaan total sampling dilakukan agar seluruh karakteristik populasi dapat terwakili dan tidak terdapat kehilangan informasi yang berasal dari anggota populasi tertentu (Arikunto, 2019).

Dengan demikian, jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 30 pegawai. Meskipun jumlah sampel relatif terbatas, penggunaan total sampling memungkinkan penelitian memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kondisi stres kerja dan komitmen organisasi pada seluruh pegawai dalam unit organisasi yang diteliti. Namun demikian, keterbatasan jumlah sampel menyebabkan hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam aspek generalisasi sehingga temuan lebih diarahkan untuk menjelaskan kondisi pada konteks Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

Selain pengukuran variabel utama, penelitian juga mengumpulkan data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Data karakteristik

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

responden digunakan untuk memberikan gambaran mengenai profil pegawai yang menjadi subjek penelitian serta mendukung interpretasi hasil penelitian.

Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen berupa skala psikologi dengan model skala Likert. Menurut Azwar (2018), skala psikologi merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur atribut psikologis individu melalui respons terhadap sejumlah pernyataan yang disusun berdasarkan indikator teoritis tertentu.

Penelitian ini menggunakan dua instrumen penelitian, yaitu skala stres kerja dan skala komitmen organisasi.

Skala stres kerja disusun berdasarkan konsep stres kerja yang dikemukakan oleh Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2005). Instrumen ini mengukur tiga aspek utama stres kerja, yaitu:

1. **Aspek fisik**, berkaitan dengan respons fisiologis individu akibat tekanan pekerjaan;
2. **Aspek psikologis**, berkaitan dengan munculnya kecemasan, ketegangan emosional, dan tekanan mental akibat pekerjaan;
3. **Aspek perilaku**, berkaitan dengan perubahan perilaku individu akibat stres kerja, seperti penurunan motivasi dan perubahan pola kerja.

Sementara itu, skala komitmen organisasi disusun berdasarkan konsep Cut Zurnali (dalam Yusuf & Syarif, 2017) yang mengacu pada tiga dimensi komitmen organisasi dari Meyer dan Allen, yaitu:

1. **Komitmen afektif (affective commitment)**, yaitu keterikatan emosional individu terhadap organisasi;
2. **Komitmen kontinyu (continuance commitment)**, yaitu pertimbangan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi berdasarkan manfaat dan konsekuensi yang diperoleh;
3. **Komitmen normatif (normative commitment)**, yaitu perasaan kewajiban moral individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Kedua instrumen menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penggunaan empat kategori respons bertujuan untuk mengurangi kecenderungan responden memilih jawaban tengah sehingga dapat memperoleh sikap atau persepsi responden secara lebih jelas (Azwar, 2018).

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum digunakan dalam pengumpulan data penelitian, instrumen terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur memiliki kemampuan yang baik dalam mengukur variabel penelitian.

Validitas instrumen menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur konstruk yang seharusnya diukur (Azwar, 2018). Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan korelasi **Product Moment Pearson** dengan melihat nilai **Corrected Item-Total Correlation**. Item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30 (Azwar, 2018).

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen dalam menghasilkan pengukuran yang stabil. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien **Cronbach's Alpha**. Instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 (Nunnally & Bernstein, 1994; Ghozali, 2021).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program **IBM SPSS Statistics versi 23.0**. Tahapan analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif, pengujian asumsi statistik, serta pengujian hipotesis.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden serta distribusi data penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas dan uji linearitas sebagai persyaratan sebelum melakukan analisis korelasi parametrik.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi normal. Sementara itu, uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel stres kerja dan komitmen organisasi memiliki pola hubungan linear (Priyatno, 2018; Hadi, 2016). Apabila data memenuhi asumsi normalitas dan linearitas, maka analisis dilanjutkan menggunakan korelasi Pearson Product Moment.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik korelasi **Pearson Product Moment** karena penelitian ini bertujuan mengetahui arah dan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel kuantitatif (Field, 2018; Sugiyono, 2022). Hipotesis penelitian dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran mengenai profil pegawai yang menjadi subjek penelitian. Dalam penelitian ini, karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja. Analisis karakteristik responden penting dilakukan karena faktor demografis dapat memberikan konteks dalam memahami pengalaman kerja, persepsi terhadap tekanan pekerjaan, serta keterikatan individu terhadap organisasi.

Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden (N = 30)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	60,0
	Perempuan	12	40,0
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	4	13,3
	Diploma (D3)	5	16,7
	Sarjana (S1)	17	56,7
	Pascasarjana (S2)	4	13,3
Masa Kerja	< 5 Tahun	7	23,3
	5–10 Tahun	11	36,7
	11–15 Tahun	8	26,7
	>15 Tahun	4	13,3

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa responden penelitian berjumlah 30 pegawai. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 18 orang (60%), sedangkan perempuan sebanyak 12 orang (40%).

Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 17 orang (56,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang mendukung pelaksanaan tugas administratif maupun pelayanan publik.

Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja antara 5–10 tahun sebanyak 11 orang (36,7%), kemudian 11–15 tahun sebanyak 8 orang (26,7%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam memahami lingkungan organisasi dan tuntutan pekerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Uji Reliabilitas Instrumen

Sebelum dilakukan analisis hipotesis, instrumen penelitian diuji tingkat konsistensinya melalui uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Menurut Nunnally dan Bernstein (1994), instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,827	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,899	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, kedua instrumen penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa skala stres kerja dan komitmen organisasi memiliki tingkat konsistensi internal yang baik sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian (Ghozali, 2021).

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memenuhi asumsi distribusi normal sebelum dilakukan analisis statistik parametrik.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Sig.
Stres Kerja	0,116	0,110
Komitmen Organisasi	0,159	0,091

Berdasarkan Tabel 3, variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,110 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,091. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal (Ghozali, 2021).

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi memiliki pola hubungan linear sebagai salah satu persyaratan analisis korelasi Pearson.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Komponen	F	Sig.
Linearity	104,338	0,000
Deviation from Linearity	16,618	0,101

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi Linearity sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sedangkan nilai Deviation from Linearity sebesar 0,101 ($p > 0,05$). Dengan demikian, hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi memenuhi asumsi linearitas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi.

Tabel 5. Hasil Korelasi Pearson Product Moment

Variabel	r	Sig. (2-tailed)
Stres Kerja – Komitmen Organisasi	-0,685	0,000

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar **r = -0,685** dengan nilai signifikansi **0,000 (p < 0,05)**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasi.

Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami pegawai maka semakin rendah tingkat komitmen organisasi yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square	Persentase
Stres Kerja – Komitmen Organisasi	0,685	0,469	46,9%

Nilai R Square sebesar 0,469 menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 46,9% terhadap variasi komitmen organisasi. Sementara itu, 53,1% variasi komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, dukungan sosial, dan karakteristik pekerjaan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan komitmen organisasi pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson Product Moment diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar r = -0,685 dengan nilai signifikansi p < 0,05. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori kuat dengan arah negatif. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka semakin rendah tingkat komitmen organisasi yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi kecenderungan pegawai untuk memiliki keterikatan, loyalitas, dan keinginan mempertahankan hubungan kerja dengan organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja bukan hanya menjadi persoalan individual yang berkaitan dengan kondisi psikologis pegawai, tetapi juga menjadi faktor organisasi yang dapat memengaruhi kualitas hubungan antara pegawai dan institusi tempat mereka bekerja. Ketika pegawai mengalami tekanan pekerjaan yang tinggi secara terus-menerus, energi psikologis dan emosional mereka lebih banyak diarahkan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dibandingkan membangun keterlibatan positif terhadap organisasi. Kondisi tersebut dapat menyebabkan berkurangnya rasa memiliki terhadap organisasi, menurunnya identifikasi terhadap tujuan organisasi, serta melemahnya keinginan untuk memberikan kontribusi secara optimal.

Secara teoritis, hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi dapat dijelaskan melalui perspektif Social Exchange Theory yang dikembangkan oleh Blau (1964). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi dibangun melalui mekanisme pertukaran sosial yang didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika organisasi memberikan dukungan, penghargaan, perhatian, dan lingkungan kerja yang kondusif, pegawai akan memberikan respons positif dalam bentuk loyalitas, keterlibatan, dan komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila pegawai merasa bahwa organisasi memberikan tuntutan kerja yang tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai, maka keseimbangan pertukaran sosial menjadi terganggu sehingga muncul kecenderungan penurunan komitmen organisasi (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Dalam konteks penelitian ini, pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan organisasi bisnis karena menjalankan fungsi pelayanan publik. Pegawai tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan administratif, tetapi juga bertanggung jawab terhadap keberhasilan berbagai program ketenagakerjaan pemerintah, seperti pelayanan informasi ketenagakerjaan, fasilitasi pelatihan kerja, koordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan, serta pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah. Kompleksitas tugas tersebut dapat meningkatkan tekanan pekerjaan apabila

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

tidak diimbangi dengan distribusi beban kerja yang proporsional, dukungan pimpinan, serta sumber daya organisasi yang memadai.

Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa stres kerja pada organisasi publik memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan organisasi swasta. Pegawai sektor publik sering menghadapi tuntutan untuk mencapai target pelayanan sekaligus memenuhi prosedur birokrasi yang kompleks. Menurut Kim dan Fernandez (2017), pegawai sektor publik menghadapi tekanan yang berasal dari konflik antara tuntutan efisiensi organisasi, kepatuhan terhadap regulasi, dan ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan. Apabila tekanan tersebut berlangsung dalam jangka panjang, maka dapat memengaruhi sikap psikologis pegawai terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung Job Demands-Resources Model (JD-R Model) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Model ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua karakteristik utama, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Tuntutan pekerjaan mencakup aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik maupun psikologis yang tinggi, sedangkan sumber daya pekerjaan mencakup dukungan organisasi, otonomi kerja, hubungan sosial, serta fasilitas yang membantu pegawai mencapai tujuan kerja.

Dalam perspektif JD-R Model, stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya organisasi yang memadai. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan psikologis (*burnout*), menurunkan keterlibatan kerja (*work engagement*), dan pada akhirnya mengurangi komitmen pegawai terhadap organisasi (Bakker & Demerouti, 2007). Schaufeli dan Taris (2014) menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya kerja menjadi salah satu mekanisme utama yang menjelaskan mengapa tekanan kerja dapat menyebabkan penurunan sikap positif individu terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jamal (2011) yang menemukan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi pada pekerja sektor publik. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu yang mengalami tingkat stres tinggi cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan loyalitas terhadap organisasi. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Khan et al. (2014) yang menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat melemahkan komitmen organisasi karena pegawai mengalami tekanan psikologis yang mengurangi kemampuan mereka untuk mempertahankan hubungan positif dengan organisasi.

Selanjutnya, Lambert et al. (2018) menjelaskan bahwa stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan kecenderungan pegawai untuk menarik diri secara psikologis dari organisasi. Penarikan diri secara psikologis tersebut tidak selalu ditunjukkan melalui keinginan langsung untuk keluar dari organisasi, tetapi dapat terlihat melalui penurunan motivasi, rendahnya partisipasi dalam kegiatan organisasi, berkurangnya inisiatif kerja, dan menurunnya kepedulian terhadap pencapaian tujuan organisasi. Fenomena tersebut relevan dengan kondisi yang ditemukan pada observasi awal penelitian, yaitu adanya indikasi rendahnya keterlibatan sebagian pegawai dalam aktivitas organisasi.

Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian Wijaya dan Kurniawan (2022) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui meningkatnya tekanan pekerjaan, beban kerja, dan konflik peran. Ketika pegawai mempersepsikan bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas yang dimiliki, maka muncul perasaan terbebani yang kemudian memengaruhi evaluasi mereka terhadap organisasi. Dalam kondisi tersebut, organisasi dapat dipersepsikan bukan sebagai tempat berkembang, tetapi sebagai sumber tekanan sehingga keterikatan emosional terhadap organisasi mengalami penurunan.

Selain faktor stres kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan konstruk yang kompleks. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 46,9% terhadap perubahan komitmen organisasi, sedangkan 53,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja merupakan faktor penting, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

berbagai faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, keadilan organisasi, serta dukungan organisasi.

Colquitt et al. (2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai aspek dalam lingkungan kerja, termasuk persepsi terhadap kepemimpinan, kualitas hubungan interpersonal, kepuasan kerja, serta pengalaman individu selama berada dalam organisasi. Oleh karena itu, strategi peningkatan komitmen organisasi tidak dapat hanya berfokus pada pengurangan stres kerja, tetapi juga perlu memperhatikan bagaimana organisasi membangun pengalaman kerja yang positif bagi pegawai.

Penelitian Putra dan Dewi (2022) memberikan perspektif tambahan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel yang menjelaskan hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi. Pegawai yang mengalami stres tinggi tetapi tetap memperoleh kepuasan kerja melalui penghargaan, hubungan kerja yang baik, dan dukungan pimpinan masih memiliki kemungkinan mempertahankan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi. Dengan demikian, organisasi perlu mengembangkan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat komprehensif.

Berdasarkan hasil penelitian ini, implikasi praktis bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang adalah pentingnya penerapan strategi manajemen stres kerja yang berorientasi pada kesejahteraan pegawai (*employee well-being*). Upaya tersebut dapat dilakukan melalui evaluasi distribusi beban kerja, peningkatan kualitas komunikasi antara pimpinan dan pegawai, pemberian dukungan psikologis, penguatan kerja sama tim, serta penyediaan kesempatan pengembangan kompetensi.

Dalam organisasi publik, pengelolaan stres kerja menjadi semakin penting karena kondisi psikologis pegawai berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan dan komitmen yang lebih tinggi sehingga mampu memberikan pelayanan publik yang lebih efektif (Rhoades & Eisenberger, 2002). Oleh karena itu, penguatan komitmen organisasi harus dipandang sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah sampel penelitian hanya melibatkan 30 pegawai dalam satu instansi sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam generalisasi. Kedua, penelitian menggunakan desain cross-sectional, sehingga hubungan yang ditemukan hanya menggambarkan kondisi pada satu periode tertentu dan belum mampu menjelaskan hubungan sebab-akibat secara longitudinal. Ketiga, pengumpulan data menggunakan instrumen self-report, sehingga terdapat kemungkinan munculnya bias subjektivitas responden dalam memberikan penilaian terhadap kondisi stres kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dengan melibatkan beberapa instansi pemerintahan daerah sehingga hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih kuat. Selain itu, penelitian mendatang dapat mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel lain seperti *perceived organizational support*, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, burnout, psychological well-being, maupun budaya organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pegawai sektor publik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Hasil analisis korelasi Pearson Product Moment menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar r = -0,685 dengan nilai signifikansi p = 0,000 (p < 0,05). Nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka semakin rendah tingkat komitmen organisasi yang

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

dimiliki. Sebaliknya, pegawai yang mengalami tingkat stres kerja lebih rendah cenderung memiliki keterikatan, loyalitas, dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 46,9% terhadap variasi komitmen organisasi, sedangkan 53,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan organisasi, motivasi kerja, dan faktor individual pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor psikologis penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada organisasi sektor publik yang memiliki tuntutan pelayanan dan tanggung jawab administratif yang tinggi.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki pegawai dapat memengaruhi hubungan psikologis antara individu dan organisasi. Dalam perspektif Social Exchange Theory dan Job Demands-Resources Model, lingkungan kerja yang tidak mampu memberikan dukungan yang memadai terhadap tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan menurunnya keterikatan emosional dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang untuk memperkuat strategi pengelolaan sumber daya manusia melalui pengendalian beban kerja, peningkatan dukungan organisasi, penguatan komunikasi antara pimpinan dan pegawai, serta penyediaan program kesejahteraan psikologis pegawai. Upaya tersebut penting dilakukan agar tekanan pekerjaan dapat dikelola secara efektif sehingga komitmen organisasi dan kualitas pelayanan publik dapat terus meningkat.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan 30 pegawai dalam satu instansi sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan sampel yang lebih besar, mencakup beberapa organisasi publik, serta memasukkan variabel lain seperti perceived organizational support, kepuasan kerja, kepemimpinan, employee well-being, dan burnout untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi.

REFERENSI

Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing* (7th ed.). Prentice Hall.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

Azwar, S. (2018). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi ke-2). Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology, 31*(4), 665–699. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.

Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan stres kerja sumber daya manusia*. CV Pena Persada.

Colquitt, J. A., LePine, J. A., Wesson, M. J., & Gellatly, I. R. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (7th ed.). McGraw-Hill Education.

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management, 31*(6), 874–900. https://doi.org/10.1177/0149206305279602

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.

Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenberg, J. (2011). *Behavior in organizations* (10th ed.). Pearson Education.

Hadi, S. (2016). *Statistik*. Pustaka Pelajar.

International Labour Organization. (2022). *A safe and healthy working environment is a fundamental principle and right at work*. International Labour Office.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Jamal, M. (2011). Job stress, job performance and organizational commitment in a multinational company: An empirical study in two countries. *International Journal of Business and Social Science, 2*(20), 20–29.

Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2014). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous medical institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management, 5*(6), 2697–2705.

Kim, S., & Fernandez, S. (2017). Employee empowerment and turnover intention in the U.S. federal bureaucracy. *American Review of Public Administration, 47*(1), 4–18. https://doi.org/10.1177/0275074015583712

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill Education.

Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2018). The impact of organizational justice on correctional staff. *Criminal Justice and Behavior, 45*(5), 717–739.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.

Luthans, F. (2005). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill Irwin.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management*. Cengage Learning.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.

Organ, D. W. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. SAGE Publications.

Priyatno, D. (2018). *SPSS: Panduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum*. Andi.

Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. McGraw-Hill.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698–714. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands–Resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.

World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. World Health Organization.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen organisasi: Definisi, dipengaruhi dan mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0