

**DETERMINAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN IMPLIKASINYA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT ORIENTAL ELECTRONICS
INDONESIA**

Friska Maria Sinaga^{1*}, Rahmat Hidayat^{2*}

Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia

friskamaria96@gmail.com^{1*}, rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id²

Manuskrip: Desember-2022; Ditinjau: Desember-2022; Diterima: Desember-2022; Online: Januari -2023;
Diterbitkan: Januari-2023

ABSTRAK

Penelitian dilakukan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja, pengembangan karir, dan loyalitas karyawan, dan untuk mengidentifikasi implikasinya terhadap komitmen organisasi. Subyek penelitian ini adalah seluruh populasi atau tenaga kerja yang bekerja di PT. Oriental Electronics Indonesia mempekerjakan 84 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji data, dilakukan dengan menggunakan program lisrel 8.8. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif oleh pengembangan karir. Stres kerja sebenarnya dapat berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas dan motivasi karyawan. Ada hubungan positif antara stres kerja dan pengembangan karir dan komitmen organisasi. Komitmen organisasi, stres kerja dan pengembangan karir adalah semua faktor yang secara positif dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Komitmen organisasi sebagai variabel mediator terhadap pengembangan karir, stres kerja dan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Stress Kerja, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasional, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted to find out the relationship between job stress, career development, and employee loyalty, and to identify its implications for organizational commitment. The subjects of this study were the entire population or workforce working at PT. Oriental Electronics Indonesia employs 84 people. This study uses multiple regression analysis to test the data, carried out using the lisrel 8.8 program. Organizational commitment has a positive effect on career development. Work stress can actually have a positive effect on employee loyalty. Organizational commitment has a positive influence on employee loyalty and motivation. There is a positive relationship between job stress and career development and organizational commitment. Organizational commitment, job stress and career development are all factors that can positively influence employee loyalty. Organizational commitment as a mediating variable on career development, work stress and employee loyalty.

Keywords: Work Stress, Career Development, Organizational Commitment, Loyalty Employee

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia diperlukan untuk menjalankan suatu organisasi sehingga tercapai tujuannya. Jika sumber daya manusia diperhatikan lebih tepat dalam suatu organisasi, maka perusahaan akan mendapatkan loyalitas dari setiap karyawan. Pentingnya bagi sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan organisasi yang efektif.

Hal yang perlu di perhatikan dalam mempertahankan loyalitas karyawan ialah mengetahui tingkat stress kerja yang di hadapi setiap karyawan serta mempertimbangkan pengembangan karir untuk karyawan yang memang mampu untuk dilakukannya promosi jabatan. Kedua hal tersebut tidak bisa serta merta langsung tercapai jika tidak adanya komitmen dari organisasional itu sendiri.

Untuk sebuah bisnis, loyalitas sangat penting. Alasan pertama mengapa loyalitas kerja penting adalah dapat meningkatkan produktivitas. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari loyalitas karyawannya karena terus berkembang. Karyawan akan lebih mau dan mampu bekerja lebih keras sebagai hasilnya, dan mereka akan menyarankan cara untuk meningkatkan tempat kerja. Tentu, ini akan menjadi contoh bagi karyawan lain, memungkinkan perusahaan secara keseluruhan untuk bekerja lebih efisien. Loyalitas karyawan, atau loyalitas kerja jenis kedua, dapat membantu citra perusahaan. karena karyawan bertanggung jawab atas lebih dari setengah citra perusahaan. Perusahaan dapat mencoba memberikan apa yang diinginkan karyawannya sebagai imbalan untuk melihat apakah itu membantu citra perusahaan. Jika Anda memiliki karyawan yang sangat loyal, ini terutama penting. Pekerja yang loyal tidak akan menyerah pada kesulitan, baik itu bencana atau keterlambatan produksi di perusahaan. Mereka akan terus bekerja untuk menemukan motivasi dan solusi. Loyalitas dalam bekerja sangat penting karena setiap bisnis ingin tumbuh dan berubah. Namun, jika perusahaan memiliki tingkat turnover yang tinggi, rencana ini tidak akan dilaksanakan. Secara alami, karyawan jangka panjang tidak akan tertarik bekerja di perusahaan dengan tingkat loyalitas karyawan yang rendah. Perusahaan dapat coba perbaiki ini dengan memberikan insentif kepada karyawan seperti kenaikan gaji atau bonus loyalitas agar mereka tetap bekerja untuk waktu yang lama. Alasan terakhir mengapa loyalitas kerja penting adalah jika Anda memperlakukan karyawan dengan baik dan memiliki sikap loyalitas yang kuat, mereka akan lebih mungkin untuk mempromosikan bisnis Anda. Tentu saja, jika Anda membutuhkan tambahan karyawan atau karyawan baru, ini akan sangat membantu.

Di PT oriental Elektronik Indonesia, ada beberapa hal yang mempengaruhi loyalitas. Yang pertama adalah stress kerja, mental dari setiap pekerja juga perlu diperhatikan oleh organisasi ataupun perusahaan. Karena jika tingkat stress bekerja pada karyawan tinggi, hal ini dapat menyebabkan situasi bekerja menjadi buruk. Karyawan juga tidak akan bekerja secara maksimal yang mengakibatkan tidak loyalnya kepada perusahaan.

Selain stress kerja, hal yang mempengaruhi loyalitas adalah pengembangan karir. Manfaat pengembangan karir di tempat kerja mengurangi perputaran karyawan (turnover) di perusahaan. Untuk meningkatkan loyalitas organisasi, penting untuk memperhatikan karir individu dalam perencanaan karir. Ini akan membantu Anda mengurangi tingkat pergantian karyawan. Pengembangan karir juga meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja, dan jika setiap karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk bekerja maka mereka akan mampu mencapai hasil dan memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Hal ini juga berpengaruh pada komitmen seorang karyawan. Komitmen adalah Keadaan seseorang dapat digunakan untuk menciptakan keyakinan yang dapat mendukung tindakan dan partisipasinya. Semakin tinggi komitmen dari seorang karyawa maka akan semakin tinggi juga produktivitas yang di hasil kan karyawan kepada perusahaan.

Beberapa hal yang mempengaruhi loyalitas diantaranya, stress kerja, pengembangan

karir serta komitmen organisasional.

Menurut Sudarsana Profitabilitas suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat loyalitas karyawannya. Karyawan yang loyal atau tunduk pada perusahaannya akan lebih produktif dan berdampak lebih lama bagi perusahaan.

Karyawan yang loyal pada pekerjaannya adalah karyawan yang menerapkan kemampuan dan keahliannya, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan mendisiplinkan diri sendiri dan rekan kerja, menurut Poerwopoespito (2004: 214).

Menurut Hasibuan, loyalitas atau loyalitas terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi seseorang merupakan salah satu dari lima elemen yang digunakan dalam penilaian karyawan.

Berdasarkan tinjauan tinjauan teori dimuka, maka disentisiskan bahwa loyalitas adalah sikap dari seorang karyawan yang menyatakan kepatuhan dan kesetiaan terhadap perusahaan.

Menurut Soekidjan, komitmen mengacu pada kemampuan ataupun kemauan individu untuk menyeimbangkan perilaku pribadinya dengan kebutuhan ataupun tujuan organisasi. Panduan ini menjelaskan cara menetapkan tujuan dan memenuhi kebutuhan organisasi sehingga misi dan tujuan organisasi lebih diutamakan daripada kepentingan pribadi.

Menurut (Steers, 1988) Komitmen organisasional menjelaskan hubungan karyawan setia pada organisasi mereka, dan akan berusaha lebih keras untuk memastikan bahwa kepentingan organisasi selalu terpenuhi.

Menurut Luthans, komitmen karyawan adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi merupakan proses berkelanjutan yang diekspresikan melalui sikap dan perilaku mereka. Loyalitas ini sangat penting untuk keberhasilan organisasi.

Berdasarkan tinjauan tinjauan teori dimuka, maka disentisiskan komitmen organisasi adalah perasaan yang dimiliki seseorang terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.

Menurut Rivai, bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi di lingkungan kerja apa pun, selama orang tersebut berhati-hati agar tidak melukai dirinya sendiri.

Menurut (Mangkunegara, 2013) Stres kerja dapat dirasakan ketika karyawan berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Soesmalijah Soewondo mengemukakan, stres kerja adalah dimana suatu kondisi atau tempat kerja yang berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental pekerja.

Berdasarkan tinjauan tinjauan teori dimuka, maka disentisiskan bahwa stress kerja adalah perasaan ataupun kondisi dimana seorang karyawan merasa tertekan dengan aspek-aspek yang ada di pekerjaannya yang mempengaruhi psikologis dari karyawan tersebut.

Menurut Rivai (2004), Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja seseorang dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Noe (1997) menjelaskan Pengembangan karir adalah perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan bisnis yang berubah dan tuntutan klien dan pelanggan.

Menurut Andrew J. Dubin, Pengembangan karir membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka dengan perusahaan sehingga mereka dapat berkembang secara maksimal.

Berdasarkan tinjauan-tinjauan teori dimuka, maka disentisiskan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan aktivitas kepegawaian yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku guna memenuhi kebutuhan perubahan pekerjaan di perusahaan yang bertujuan untuk mencapai karir yang lebih lagi dari karir saat ini.

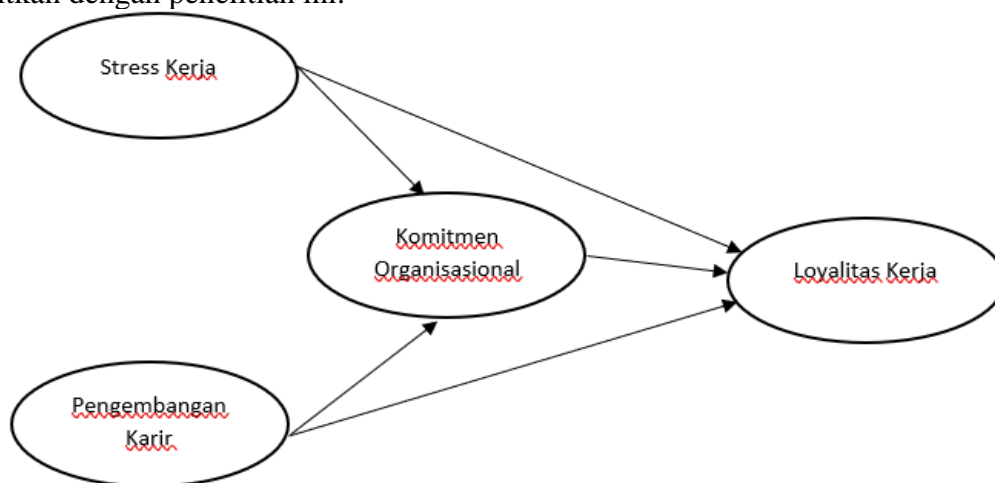
II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mempelajari perilaku karyawan. Penelitian ini melibatkan 84 orang di PT. Oriental Electronics Indonesia. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengumpulkan 84 responden.

Penelitian ini mengambil populasi semua karyawan yang bekerja di PT. Oriental Electronics Indonesia. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 84 sample yang semuanya adalah populasi PT. Oriental Electronics Indonesia, karena jika populasi < 100 maka semua populasi dijadikan sample penelitian.

Dalam pengumpulan data penelitian ini, peneliti melakukan beberapa hal, sebagai berikut :

- a. Melakukan pengamatan terhadap karyawan di PT. Oriental Electronics Indonesia sebagai objek penelitian tentang loyalitas karyawan.
- b. Melakukan wawancara dengan karyawan PT. Oriental Electronics Indonesia. Tujuan wawancara ini adalah untuk menggali, mengumpulkan, dan menemukan informasi yang relevan dengan penelitian ini.
- c. Kuesioner disini maksudnya adalah penelitian mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Oriental Electronics Indonesia yang berisi pernyataan tentang loyalitas karyawan, komitmen organisasional, stress kerja dan pengembangan karir. Skala peneliti menggunakan skala penilaian 1 sampai dengan 5. Skala 1 menyatakan sangat tidak setuju sedangkan skala 5 menyatakan sangat setuju.
- d. Studi literatur adalah cara untuk memahami bagaimana teks-teks sebelumnya telah dikaitkan dengan penelitian ini.



Gambar 1. Desain Penelitian

III. HASIL PENELITIAN

Sebelum melaksanakan pengujian data, terlebih dahulu peneliti menguji kuisisioner kepada 30 orang responden untuk uji validitas dan uji reliabilitas. Dari hasil pengujian terhadap 30 responden, pada variable Loyalitas, komitmen organisasional, stress kerja dan pengembangan karir, didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t table, maka dapat disimpulkan bahwa semua kuisisioner dalam kategori valid.

Bagitupun uji dalam uji reliabilitas, dari pengujian uji reliabilitas, didapatkan hasil nilai dari masing masing variabel lebih besar dari 0,6, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel dalam kategori reliabel.

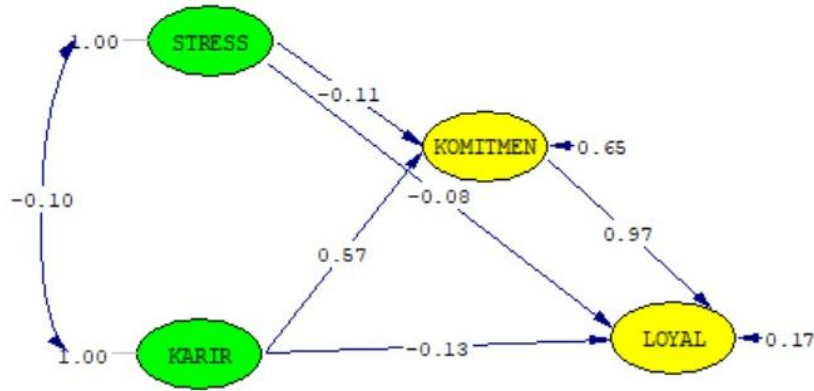
Uji GOF masing masing variabel

Untuk menguji setiap indikator dalam masing masing variabel, maka kami mengadakan uji GOF, maka dari hasil uji GOF pada variabel stress kerja, didapatkan hasil RMSEA, GFI, NFI, NNFI, IFI dalam kategori baik dan dapat disimpulkan bahwa setiap

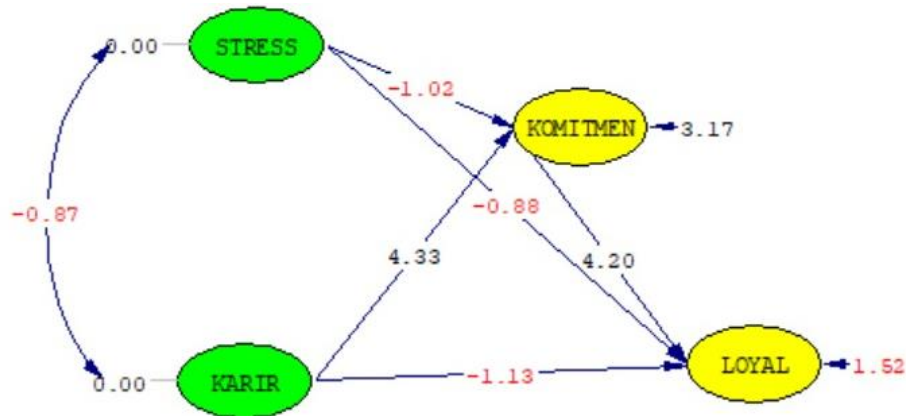
kuisisioner yang ada pada variabel stress kerja memmmnuhi persyaratan sebagai item dalam uji ini. Begitupun variabel pengembangan karir, komitmen organisasi dan loyalitas, semua katategori uji nya layak dan baik.

Uji hipotesis (Full)

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi Lisrel 8.8, didapatkan beberapa hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Struktural 1



Gambar 3. Struktural 2

Hipotesis Pertama : Bahwa besar pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasional dengan nilai -0.11 lebih kecil dari 0.5 dan nilai t value sebesar -1.02, lebih kecil dari 1.96, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasi.

Hipotesis Kedua : Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien karir sebesar 0.57 lebih besar dari 0.5 dengan nilai t value 4.33 lebih besar dari 1.96, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi.

Hipotesis Ketiga : Pengaruh stress kerja terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien sebesar -0.08 lebih kecil dari 0.5 dengan nilai t value -0.88 lebih kecil dari 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan yang positif dan signifikan antara stress kerja terhadap loyalitas karyawan.

Hipotesis Keempat : Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien sebesar -0.13 lebih kecil dari 0.5 dengan nilai t value -1.13 lebih kecil dari 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.

Hipotesis Kelima : Pengaruh komitmen organisasional terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0.97 lebih besar dari 0.5 dengan nilai t value

4.20 lebih besar dari 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap loyalitas karyawan.

$$\begin{array}{l}
 \text{KOMITMEN} = -0.11 \cdot \text{STRESS} + 0.57 \cdot \text{KARIR}, \text{ Errorvar.} = 0.65, R^2 = 0.35 \\
 \begin{array}{ccc}
 (0.11) & (0.13) & (0.20) \\
 -1.02 & 4.33 & 3.17
 \end{array} \\
 \\
 \text{LOYAL} = 0.97 \cdot \text{KOMITMEN} - 0.080 \cdot \text{STRESS} - 0.13 \cdot \text{KARIR}, \text{ Errorvar.} = 0.17, R^2 = 0.83 \\
 \begin{array}{ccc}
 (0.23) & (0.091) & (0.12) & (0.11) \\
 4.20 & -0.88 & -1.13 & 1.52
 \end{array}
 \end{array}$$

Gambar 4. Simultan (Hipotesis 6&7)

Hipotesis Keenam : Pengaruh stress kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien sebesar -1.02 lebih besar dari 0.5 dengan nilai t value 4.33 lebih besar dari 1.96, maka dapat disimpulkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara stress kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional.

Hipotesis Ketujuh : Pengaruh komitmen organisasional, stress kerja dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien sebesar -0.88 lebih besar dari 0.5 dengan nilai t value 4.20 lebih besar dari 1.96, maka dapat disimpulkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional, stress kerja dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Uji penelitian ini bertujuan untuk menentukan variabel mediator dari penelitian di atas dan menghasilkan hasil sebagai berikut:

- Stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dengan nilai -0.11 lebih kecil dari 0.5 dan nilai t value sebesar -1.02, lebih kecil dari 1.96
- Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dengan nilai koefisien karir sebesar 0.57 lebih besar dari 0.5 dengan nilai t value 4.33 lebih besar dari 1.96
- Stres kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas, dengan nilai koefisien sebesar -0.08 lebih kecil dari 0.5 dengan nilai t value -0.88 lebih kecil dari 1.96
- Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap loyalitas, dengan nilai koefisien sebesar -0.13 lebih kecil dari 0.5 dengan nilai t value -1.13 lebih kecil dari 1.96
- Komitmen organisasional berpengaruh terhadap loyalitas, dengan nilai koefisien sebesar 0.97 lebih besar dari 0.5 dengan nilai t value 4.20 lebih besar dari 1.96
- Secara simultan stres kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasional, tapi secara simultan, stres kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap loyalitas.
- Apakah komitmen organisasional (Z) dapat menjadi variabel mediator antara pengaruh stress kerja (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) ? Maka,

$$\begin{aligned}
 \text{X1 terhadap Y} &= -0.08 * 100\% \\
 &= -8\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{X1 terhadap Z} &= (-0.11 * (Z \Rightarrow Y)) * 100\% \\
 &= (-0.11 * 0.97) * 100\% \\
 &= -0.1067 * 100\% \\
 &= -10.67\%
 \end{aligned}$$

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional (Z) adalah variabel mediator antara pengaruh stress kerja terhadap loyalitas karyawan, hal ini terjadi karena, jika nilai

Z lebih besar dari pada nilai Y maka variabel Z merupakan variabel mediator.

- h. Apakah komitmen organisasional (Z) dapat menjadi variabel mediator antara pengembangan karir (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) ? Maka,

$$X2 \text{ terhadap } Y = -0.13 * 100\%$$

$$= -13\%$$

$$X2 \text{ terhadap } Z = (0.57 * (Z \Rightarrow Y)) * 100\%$$

$$= (0.57 * 0.97) * 100\%$$

$$= 0.5529 * 100\%$$

$$= 55.29\%$$

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional (Z) adalah variabel mediator antara pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan, hal ini terjadi karena, jika nilai Z lebih besar dari pada nilai Y maka variabel Z merupakan variabel mediator.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Ansori. (2015). 濟無No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Aprihatiningrum Hidayati, M. M., Sifatu, W. O., Maddinsyah, A., Sunarsi, D., MM, C., & Jasmani, S. E. (2021). Loyalitas dan Kepuasan Konsumen: Tinjauan Teoritik. *Cipta Media Nusantara (CMN)*.
- Fatimah, S. (2020). Pengaruh Stress kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar. *Movere Journal*, 2(2), 89–92. <https://doi.org/10.53654/mv.v2i2.120>
- Hakim, A. L., Sudarmiatin, & Sutrisno. (2018). The Effect of Work Stress on Turnover Intention with Work Satisfaction and Commitment as Intervening Variable (Study at PT Infomedia Solusi Humanika in Malang). *European Journal of Business and Management*, 10(12), 85–94. www.iiste.org
- Haryanto, W. D. (2014). PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat RSUD Kota Semarang)*, 1, 1–84.
- IRIANDA, B. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puji Cahaya Medan. *Repository.Umsu.Ac.Id*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/8353%0Ahttp://repository.umsu.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8353/SKRIPSI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kot-Radojewska, M., & Timenko, I. V. (2018). Employee loyalty to the organization in the context of the form of employment. *Oeconomia Copernicana*, 9(3), 511–527. <https://doi.org/10.24136/oc.2018.026>
- Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611.
- Pradana, R. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan BI Kota Semarang. In *Fakultas Ekonomika dan Bisnis (Vol. 4)*.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(No 1), 68–80.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>

- Putri, G. R., & Martono, S. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal*, 4(4), 301–309.
- Ramadhanty, Z. R., Saleh, H., & Suriyani, S. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri (Persero) Makassar. *Economics Bosowa Journal*, 5(001), 218–230.
- Rosyidawaty, S. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP Kinerja karyawan Di TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Prodi Magister Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , U. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 428–503.
- Sari, N. N. (2016). *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 620–630.
- Sedarmayanti. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt.Abc. *Management*, 14(1), 42–52.
- Selamat, N., Nordin, N., & Adnan, A. A. (2013). Rekindle Teacher's Organizational Commitment: The Effect of Transformational Leadership Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 90(InCULT 2012), 566–574. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.07.127>
- Silen, A. P. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja degan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 23(2), 174–185.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. *Jurnal AGORA*, 1(1).
- Wibowo, F. D. (2006). Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang). *Universitas Diponegoro Semarang*, 1–91. <http://eprints.undip.ac.id/15596/>
- Wibowo, G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 53(No. 9), Hal. 1689-1699.
- Widyanti, R., Anhar, D., & Basuki. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin). *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 105–114.
- Ying, Y., & Park, D. (2018). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 2, 6–7.
- Yuningsih, N. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Career Development and Commitment to Turnover Intention in Cakrawala Mitra Bersama. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(1), 380–390.