

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. X

Ayu Yulfika Dewi

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: ayuyulfika08@gmail.com

Sholikhah

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: sholikhah@unj.ac.id

Suherman

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: suherman@unj.ac.id

ABSTRACT

*The purpose of this research are : To find out 1) the effect of career development on organizational commitment at PT X, 2) the effect of job satisfaction on organizational commitment at PT X and 3) the simultaneously effect of career development and job satisfaction on organizational commitment at PT X., This study used the *Statistical Package for The Social Sciences* (SPSS) method to analyze the data. The research model used in this study uses descriptive and *explanatory*. This research was conducted on 121 employees of PT X with *probability sampling technique*. The data collection technique used survey method, namely distributing questionnaires which were then processed using the SPSS 23.0 program. The results obtained from the regression indicate that there is a significant positive effect between career development on organizational commitment, and the significant influence between job satisfaction on organizational commitment and, career development and job satisfaction together have a significant influence on organizational commitment at PT X*

Keywords: career development, job satisfaction, organizational commitment

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui 1) pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada PT X, 2) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT X dan 3) pengaruh secara simultan dari pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT X,. Penelitian ini dengan metode *Statistic Package for The Social Sciences* (SPSS) untuk menganalisis data. Model penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan *explanatory*. Penelitian ini dilakukan terhadap 121 karyawan PT X dengan teknik *nonprobability sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei yaitu menyebarkan kuisioner yang kemudian diolah dengan progam SPSS 23.0. Hasil yang didapatkan dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan pengaruh dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan pengembangan karir dan kepuasan kerja bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT X

Kata kunci : Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Dalam satu perusahaan ada suatu tujuan yang hendak dicapai, salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tersebut adalah sumber daya manusia yang berada didalam suatu organisasi perusahaan itu sendiri, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam menjalankan roda suatu organisasi, pemeliharaan hubungan kontinyu dan serasi serta mengelola manajemen sumberdaya manusia (MSDM) yang efektif menjadi akan sangat penting untuk dilakukan dalam perusahaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, pengelolaan secara efektif dapat melahirkan sumberdaya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila didasari dengan sejumlah faktor, salah satu dari jumlah lain adalah komitmen seseorang terhadap organisasinya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mangkunegara & Octorend (2015) yang menyatakan keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Stum (1999) mengungkapkan bahwa ada 5 faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu. Budaya keterbukaan, kepuasan kerja suatu individu didalam organisasi, kesempatan dalam peningkatan karir secara individu, arah organisasi yang jelas dan juga penilaian kerja yang diraih sesuai dengan kebutuhan kerja. Mowday et al., (1982) menyebutkan komitmen dapat diukur dan dilihat dari tingkat keluar masuknya karyawan pada perusahaan atau bisa disebut juga (*Turnover*), absensi karyawan, dan juga loyalitas yang diberikan kepada perusahaan.

Melalui pengembangan karir maka akan meningkatkan keahlian, pengetahuan, wawasan dan sikap pada tugas-tugas karyawan akan mengkontribusikan semua kepada perusahaan untuk kemajuan perusahaan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Athif (2017) yang menyatakan program pengembangan karir dapat meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Pingkan *et al.*, (2017) yang mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang dapat mengubah komitmen organisasi adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa puas maka karyawan tersebut akan berkomitmen kepada organisasinya. Komitmen organisasi yaitu keadaan psikologis yang menghubungkan individu dengan organisasi berdasarkan pada kepatuhan yang unggul akan wujud perhitungan organisasi (Terek et al., 2018). Selanjutnya hasil dari penelitian mereka menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Terek et al., 2018). Dengan demikian perlu ditelusuri bagaimana kepuasan kerja PT X agar dapat mendukung komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada PT X, 2) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT X dan 3) pengaruh secara simultan dari pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT X.

TUJUAN LITERATUR

Pengembangan Karir

Menurut Marwansyah (2015) ada dua prespektif meliputi karir yang dijabarkan sebagai berikut yaitu dari satu perspektif, karir kumpulan aktivitas kerja yang dijalani satu individu selama hidupnya yang bisa dikatakan karir obyektif. Sedangkan, dari aspek lain dapat dikatakan karir serangkaian dari perubahan nilai, sikap dan juga motivasi yang dapat meningkat dengan berjalannya usia hal ini dikatakan sebagai karir subyektif. Kedua aspek ini memfokuskan pada satu individu, dan keduanya juga bisa dikendalikan atas dasar dari individu tersebut atas nasibnya agar bisa memanfaatkan peluang untuk tercapainya tujuan mereka masing-masing.

Pengembangan karir ialah satu usaha yang dilakukan setiap individu pekerja atau satu organisasi dalam perusahaan untuk menyejajarkan dirinya seoptimal mungkin dalam menunjukkan kemampuannya pada pelaksanaan tugas pokok dan tugas organisasi profit maupun non profit dan semua pekerjaan (Busro, 2018). Menurut Rivai dan Sagala (2016), menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam meningkatkan kemampuan kerja yang ingin dicapai oleh individu dalam mencapai apa yang diinginkan. dan menurut Widodo (2015) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidupnya berdasarkan eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dalam pemenuhan karir individu.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat dikatakan bahwa karir merupakan kumpulan perubahan kondisi, nilai dan perilaku serta motivasi yang terjadi pada setiap individu selama rentang waktu kehidupannya untuk menemukan secara jelas keahlian, tujuan karir dan kebutuhan untuk pengembangan, merencanakan tujuan karir, dan secara kontinyu mengevaluasi, merevisi dan meningkatkan rancangannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perilaku yang baik dari seorang karyawan melingkupi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian di pekerjaannya sebagai bentuk rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai yang penting di dalam pekerjaannya (Afandi, 2018). Sedangkan menurut Sutrisno (2014) mengatakan: “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka” dan juga menurut Karyoto (2016) kepuasan merupakan suatu hal yang bisa mempengaruhi perilaku kerja, kelesuan kerja, sering terjadi ketidakhadiran kerja, dan *turnover* dalam perusahaan. Hal itu bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan. Maka dari itu, kepuasan merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja suatu individu atau karyawan

Dari beberapa penelitian diatas bisa diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja ada sekumpulan sikap, pemikiran dari individu dan juga perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya yang dilakukan dan merupakan tingkat afeksi individu tersebut dan situasi pekerjaannya. Kepuasan kerja juga mencakup suatu kondisi dan kecenderungan perilaku individu atau setiap karyawan.

Komitmen Organisasi

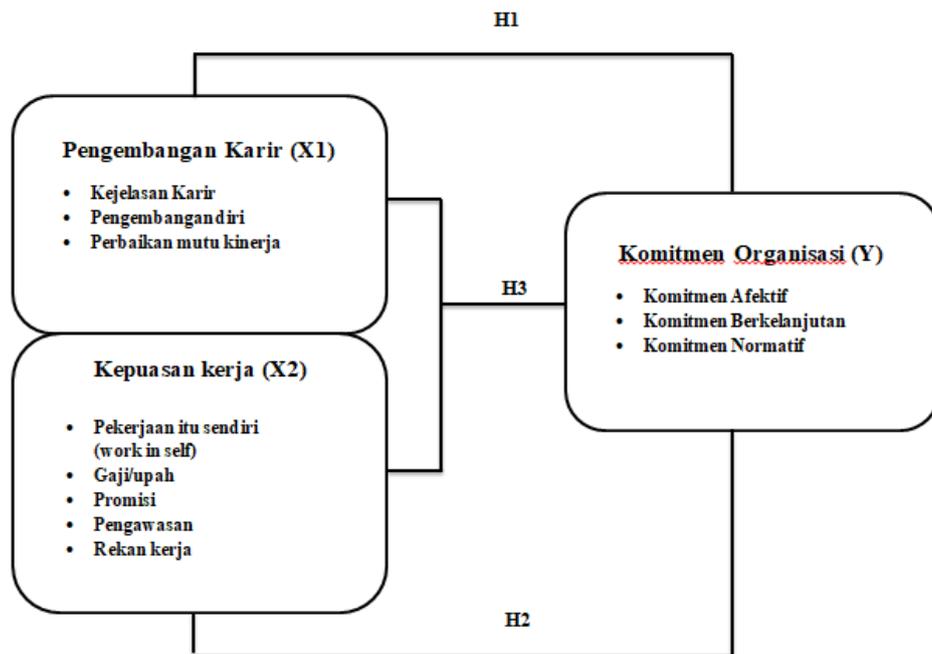
Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015) mengemukakan : “komitmen organisasi adalah keadaan individu yang berpihak dalam suatu organisasi dan tujuannya untuk mempertahankan anggota di dalam organisasi berikut”. Pendapatnya dapat dijabarkan yaitu komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan pada kajian teori dan model penelitian, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 :

1. H_0 : Pengembangan karir tidak berpengaruh langsung dan tidak signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT X
2. H_a : kepuasan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada PT X



Activ
Go to

Gambar 1. Kerangka teoritik
Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Hipotesis 2 :

1. H_0 : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada PT X
2. H_a : Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi Karyawan pada PT X

Hipotesis 3 :

1. H_0 : Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
2. H_a : Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik penelitian deskriptif dan kuantitatif. Metode *sampling* memakai sampling jenuh, adalah teknik yang mengambil sampel apabila semua populasi dijadikan sampel, Populasi dalam penelitian mengambil seluruh karyawan tetap level staff PT. X yang berjumlah 121 orang. variabel bebas yang digunakan dalam penelitian adalah pengembangan karir dan kepuasan kerja, sedangkan variabel terikat yaitu komitmen organisasi. Yang pada variabel pengembangan karir menggunakan dimensi ahli Busro (2018) yaitu kejelasan karir, pengembangan diri dan perbaikan mutu kinerja. Pada variabel kepuasan kerja menggunakan dimensi ahli menurut (Affandi, 2018) yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Pada variabel komitmen organisasi menggunakan dimensi ahli Wibowo (2017) yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari PT X dan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara. Skala pengukurannya menggunakan teknik skala likert dengan skala interval 1-4, yaitu sangat tidak setuju (STS) tidak setuju (TS) setuju (S) dan sangat setuju (SS). Selanjutnya jika data responden sudah terkumpul dapat diolah dan dianalisis menggunakan

metode analisis uji instrumen, uji asumsi klasik dan analisis linear berganda yang didukung dengan perangkat *software* SPSS versi 23.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	72	59,5%
Perempuan	49	40,5%
Total	121	100,0%

Sumber: data diolah oleh peneliti (2021)

Responden penelitian ini mendominasi dengan karyawan laki-laki yang dihitung banyaknya 72 karyawan (59,5%) diperbandingkan dengan karyawan perempuan lebih sedikit yaitu sebanyak 49 karyawan (40,5%)

Tabel 2. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Persentase
<20 tahun	15	12,4%
26 - 35 tahun	47	38,8%
36-45 tahun	31	25,6%
>46 tahun	28	23,1%
Total	121	100,0%

Sumber : data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa sebanyak 15 orang karyawan (12,4%) berusia <20 tahun, 47 orang karyawan (38,8%) dengan rentang usia 26-35 tahun, 31 orang karyawan (25,6%) dengan rentang usia 36-45 tahun dan 28 orang karyawan dengan usia > 46 tahun (23,1%). mayoritas karyawan PT X berusia dibawah kurang dari 35 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 47 karyawan (38,8%).

Tabel 3. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Persentase
SD	3	2,5%
SMP	4	3,3%
SMA/SMK	16	13,2%
D3	28	23,1%
S1	70	57,9%
Total	121	100,0%

Sumber : data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 3, dari total 121 karyawan PT X, sebanyak 3 orang karyawan (2,5%) dengan latar belakang pendidikan SD, sebanyak 4 orang karyawan (3,3%) dengan latar belakang pendidikan SMP, sebanyak 16 orang karyawan (13,2%) dengan latar belakang pendidikan SMA, 28 orang karyawan (23,1%) dengan latar pendidikan D3 dan 70 orang karyawan (57,9%) dengan latar belakang pendidikan S1

Tabel 4. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
1-3 Tahun	60	49,58%
4-5 Tahun	31	25,61%
≥ 6 Tahun	30	24,80%
Total	121	100%

Sumber : data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui karyawan terbanyak adalah karyawan yang telah bekerja selama 1-3 Tahun sebanyak 60 orang (49,58%), lalu diikuti oleh karyawan yang telah bekerja selama 4-5 Tahun sebanyak 31 orang (25,61%), >6 Tahun sebanyak 30 orang (24,80%).

Pembahasan

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Item Valid	Item Tidak Valid
Komitmen Organisasi	7	7	0
Pengembangan Karir	9	9	0
Kepuasan Kerja	14	14	0

Sumber : data diolah oleh peneliti (2021)

Tolak ukur dalam pengujian validitas data yaitu jika r hitung $>$ r tabel (0,380863), maka instrumen item pernyataan dikatakan valid sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen atau item pernyataan dikatakan tidak valid sehingga harus dihilangkan atau diganti. Berdasarkan hasil pada tabel-tabel diatas, Dengan nilai df sebesar 27 dan taraf signifikansi sebesar 5%, maka nilai r tabel yang digunakan adalah 0,380863. uji validitas yang dilakukan pada semua variabel penelitian memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) yang lebih besar dari nilai r tabel. Dengan ini dapat disimpulkan, seluruh item pernyataan untuk semua variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses analisis data selanjutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pengembangan Karir (X_1)	,775	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	,909	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	,895	Reliabel

Sumber : data diolah oleh peneliti (2021)

Kriteria untuk menentukan instrumen yang digunakan reliabel atau tidak, yaitu jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0,6 maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel. Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa hasil uji reliabilitas semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variable	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,071	Normal
Pengembangan Karir	0,054	Normal
Kepuasan Kerja	0,178	Normal

Sumber : data diolah oleh peneliti (2021)

Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji kolmogorov-smirnov dengan taraf signifikansi yang sebesar 0,05. Pada pengujian normalitas, data akan terbilang normal apabila nilai dari residual tersebut mempunyai probabilitas signifikansi $> 0,05$ (taraf signifikansi). Pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil dari Asymp. Sig. (2-tailed) atau signifikansi sebesar 0,71 (Y) 0,054 (X1) 0,178(X2), Mengacu pada hasil perhitungan maka signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk dapat melakukan metode analisis regresi linear berganda

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

variabel	Linearity	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,000	Linear
Kepuasan Kerja (X2)	0,000	Linear

Sumber : data diolah oleh peneliti (2021)

Kriteria untuk uji linearitas pada penelitian ini, yaitu variabel bebas dan variabel terikat memiliki hasil signifikansi (linearity) $< 0,05$ (taraf signifikansi). Berdasarkan hasil dari uji linearitas antara variabel pengembangan karir dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Dari hasil yang didapatkan, dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang linear, karena telah memenuhi kriteria dari pengujian linearitas, yaitu nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil dari uji linearitas antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Dari hasil yang didapatkan ini, dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang linear karena telah memenuhi kriteria dari pengujian linearitas, yaitu nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

variabel	VIF
Pengembangan Karir (X1)	1,264
Kepuasan Kerja (X2)	1,264

Sumber : data diolah oleh peneliti (2021)

Uji multikolinearitas ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor(VIF) pada model regresi. Kriteria dalam uji multikolinearitas adalah ketika besar nilai $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka tidak terjadi multikolinearitas. Pada penelitian ini, didapatkan nilai VIF untuk kedua variabel bebas, yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja sebesar 1,264. Nilai VIF dari kedua variabel bebas tersebut kurang dari 5 ($1,264 < 5$), yang artinya bahwa dimana semua variabel bebas yang ada benar-benar bebas, tidak ada hubungan erat antara satu dengan lainnya. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas

variabel	Sig
Pengembangan Karir (X1)	0,871
Kepuasan Kerja (X2)	0,304

Sumber : data diolah oleh peneliti (2021)

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji *Spearman's Rho*, ialah dengan cara mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) terhadap masing-masing variabel bebas. Pada uji heteroskedastisitas, data dapat dikatakan tidak terjadi masalah pada heteroskedastisitas jika nilai signifikansi $> 0,05$. Pada penelitian ini, didapatkan nilai signifikansi untuk variabel pengembangan karir sebesar 0,871 dan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,304. Hal ini dapat dinyatakan bahwa penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas karena nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 11. Hasil Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.878	1.549		-1.212	.228
	X1	.257	.080	.211	3.210	.002
	X2	.408	.041	.652	9.899	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah oleh peneliti (2021)

Uji hipotesis secara individual diketahui dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t tabel. Aturan keputusannya jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka hipotesis penelitian secara individual diterima (signifikan). Jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka hipotesis penelitian secara individual ditolak (tidak signifikan). Variabel Pengembangan Karir (X₁) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,210 yang lebih besar dari nilai t-tabel (1,980626), serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai-nilai ini memperlihatkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan, sehingga hipotesis Ha1 diterima dan Ho1 ditolak.

Variabel Kepuasan Kerja (X₂) memiliki nilai t-hitung sebesar 9,899 yang lebih besar dari nilai t-tabel (1,980626), serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan, sehingga hipotesis Ha2 diterima dan Ho2 ditolak.

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1277.150	2	638.575	86.830	.000 ^b
Residual	867.808	118	7.354		
Total	2144.959	120			

Sumber : data diolah oleh peneliti (2021)

Uji F mempunyai tujuan untuk menguji kelayakan suatu model. Apabila F-hitung $>$ F-tabel atau nilai signifikansi $<$ 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima atau

model penelitian dinyatakan layak untuk memprediksi ikatan antara variabel yang bebas dan juga variabel yang terikat. Berdasarkan tabel yang ditampilkan, dapat dilihat semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT X.

Tabel 13. Hasil Adjusted R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.595	.589	2.7119

Sumber : data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R-Square* diperoleh sebesar 0,589. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan sebesar 58,9% sedangkan sisanya (41,1%) dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian dan menganalisis data dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir menurut karyawan rendah, hal ini dapat dilihat dari faktor kejelasan rencana karir yang dirasakan karyawan rendah, yang dikarenakan banyaknya karyawan yang merasa usaha yang mereka lakukan untuk mencapai posisi tinggi dalam perusahaan sia-sia. Selain itu, faktor peluang pengembangan diri pada karyawan juga rendah, yang dikarenakan banyaknya karyawan yang merasa perusahaan tidak berhasil dalam mengadakan *workshop* secara berkala untuk meningkatkan keterampilan mereka. Terakhir, faktor perbaikan mutu kinerja pada karyawan juga termasuk rendah, yang dikarenakan sedikitnya yang merasa jabatan yang mereka miliki sekarang sudah sesuai dengan prestasi kerja mereka.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari faktor Kepuasan Pekerjaan Itu Sendiri yang dirasakan karyawan rendah, yang dikarenakan banyaknya karyawan yang merasa tidak senang dengan tanggung jawab dari pekerjaan mereka saat ini. Selain itu, faktor kepuasan gaji yang dirasakan karyawan juga rendah, yang dikarenakan banyaknya karyawan yang merasa besaran gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan harapan. Kemudian, faktor kepuasan promosi yang dirasakan karyawan juga rendah, yang dikarenakan sedikitnya karyawan yang merasa bahwa perusahaan hanya memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi. Lalu, faktor kepuasan supervisi/atasan yang dirasakan karyawan juga rendah, yang dikarenakan sedikitnya karyawan yang merasa hubungan mereka dengan atasan terjalin dengan baik.

Terakhir, faktor Penempatan karyawan juga sangat rendah, yang dikarenakan banyaknya karyawan yang merasa ruangan kerja yang tersedia tidak cukup luas. Komitmen kerja yang dirasakan oleh karyawan tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari faktor *affective commitment* yang rendah, yang dikarenakan banyaknya karyawan yang merasa akan tidak bahagia jika menghabiskan karir mereka di perusahaan ini. Kemudian faktor *continuance commitment* yang dirasakan karyawan rendah, yang dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak merasa kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan seperti pekerjaan mereka saat ini. Terakhir, faktor *normative commitment* yang dirasakan

karyawan rendah, yang dikarenakan banyaknya karyawan yang merasa bahwa perusahaan tidak banyak berjasa bagi hidup mereka.

Pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya komitmen organisasi. Namun, jika pengembangan karir yang dimiliki semakin rendah maka komitmen organisasi akan menurun. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya komitmen organisasi. Namun, jika kepuasan kerja yang dirasakan semakin buruk maka komitmen organisasi akan menurun. Pengembangan karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model pengembangan karir dan kepuasan kerja dapat memprediksi komitmen organisasi karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

a. Saran untuk perusahaan

1. Pada variabel pengembangan karir dengan dimensi kejelasan karir di indikator 3 “usaha yang saya lakukan dalam mencapai posisi tinggi dalam perusahaan tidak sia-sia karena adanya kejelasan dalam program pengembangan karir” dengan persentase skor sangat tidak setuju dan tidak setuju (STS+TS) sebanyak 83,4% dan respon positif kedua yang terendah ada di dimensi peluang pengembangan diri dengan indikator ke 6 “perusahaan mengadakan workshop secara berkala untuk meningkatkan keterampilan karyawan”. Selain itu di dimensi terendah ketiga ada di dimensi perbaikan mutu kinerja dengan indikator 9 “jabatan yang saya miliki sekarang sesuai dengan prestasi kerja saya sealama ini” dengan bobot persentase skor STS+S 67%. Untuk mengatasi hal tersebut, peneliti memberikan saran kepada perusahaan PT X untuk
 - a. melakukan evaluasi kepada karyawan mengenai pekerjaan dan kinerja mereka selama di perusahaan, serta mengevaluasi *workshop* yang telah dilaksanakan. Hal ini dimaksudkan agar dapat menyelaraskan usaha yang dilakukan karyawan terhadap program pengembangan karir
 - b. perusahaan menilai hasil yang diraih dari *workshop* sudah sesuai dengan keterampilan yang karyawan butuhkan. perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat mengetahui karyawan yang telah memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan, sehingga dapat mempermudah perusahaan untuk mempertimbangkan yang nantinya layak dipromosikan.
2. Pada variabel kepuasan kerja dalam dimensi kepuasan pekerjaan itu sendiri indikator yang memiliki respon terendah yaitu sangat tidak setuju dan tidak setuju (STS+TS) ada pada nomor 11 “pekerjaan yang saya kerjakan memberikan pengalaman baru” dan yang kedua ada di dimensi kepuasan promosi dengan indikator 16 “kesempatan promosi hanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi” Untuk mengatasi permasalahan pada kepuasan kerja di perusahaan
 - a. perusahaan dapat melakukan diskusi dengan karyawan mengenai tanggung jawab pekerjaan dan gaji yang diterima oleh karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat menyampaikan keluhan mereka terhadap tanggung jawab dan gaji yang mereka terima, dan perusahaan dapat menjelaskan tentang

tanggung jawab dan gaji tersebut sehingga nantinya tidak terjadi kesalah pahaman antara kedua belah pihak.

- b. Perusahaan mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan mengenai pemberian promosi kepada karyawan. Hal ini dimaksudkan agar terdapat keadilan dalam pemberian promosi, serta untuk memastikan bahwa karyawan yang diberikan promosi yang tepat dan telah memiliki kontribusi yang baik terhadap perusahaan. Terakhir, perusahaan dapat melaksanakan kegiatan/aktivitas bersama seperti *gathering*, untuk menjalin dan mempererat hubungan antar karyawan dan atasan, menciptakan rasa kekeluargaan, dan menciptakan komunikasi yang baik antara karyawan, sehingga dapat menimbulkan efek positif dalam kehidupan sosial karyawan di perusahaan.
 - c. Pada variabel komitmen organisasi dalam dimensi continuance commitment memiliki respon positif terendah atau jumlah jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju ada di indikator 26 dengan pernyataan “saya sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang”. Hal yang dilakukan perusahaan menurut saran peneliti adalah perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya dan menciptakan program-program karir dengan manajemen karir yang baik agar tetap bertahan diorganisasinya
- b. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian yang dituangkan ini dapat dilakukan kembali dengan memakai variabel bebas yang lain, seperti motivasi kerja, stress kerja, budaya organisasi, keterikatan kerja, dan lingkungan kerja, untuk mendapatkan hasil yang lebih bervariasi. Selain itu, penelitian yang sudah diteliti oleh kami juga dapat dilakukan kembali dengan menggunakan penentuan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Handoko, Dicky Surya, and Muis Fauzi Rambe. (2018). “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 31–45.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, and Tinton Rumbungan Octorend. (2015). “Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia).” *Universal Journal of Management* 3(8): 318–28.
- Marsoit, Pingkan, Greis Sendow, and Farlane Rumokoy. (2017). “The Effect of Training, Work Discipline and Organization Commitment To Performance Employee At Pt. Asuransi Jasa Indonesia.” *Jurnal EMBA* 5(3): 4285–94. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18393>.
- Marwansyah. (2015). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Jakarta : Alfabeta
- Mowday, R. T., R. M. Steers dan L. W. Porter. (1982). "The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, vol. 14: 224-247. (Nitisemito, 2000:97)
- Nawaz, Muhammad Shahid, and Faizuniah Pangil. (2016). “The Relationship between Human Resource Development Factors, Career Growth and Turnover Intention: The Mediating Role of Organizational Commitment.” *Management Science Letters* 6: 157–76.

- Nazir, Moh. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ningkiswari, Intan Ayu, and Ratna Dwi Wulandari. (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya." *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 5(2): 162.
- Pramukti, Andika. (2019). "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai." *Celebes Equilibrium Journal* 1(1): 17–23. <http://journal.lldikti9.id/Equilibrium/article/view/270>.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
- Priyatno Duwi. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: Gava media.
- Robbins, Stephen P.& Timothy A. Judge. (2017). "Organizational Behavior". 17th Global Edition. Earson Education Limited : Essex, England.
- Rivai Dan Sagala, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta. Hal 274.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Hal: 68
- Simanjuntak, Chindy Krismawarti. (2020). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 8(2): 265.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Edisi 1. Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Tania. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Dai Knife Di Surabaya. *Agora* Vol. 1, No. 3
- Terek, Edit et al. (2018). "The Influence of Information Technology on Job Satisfaction and Organizational Commitment." *Dynamic Relationships Management Journal* 7(2): 39–49.
- Widodo Soedarso. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, prencanaan sttrategi, isuisu utama dan globalisasi*. Bandung : Manggu Media
- Zelvia, Debby. (2015). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Medan". Skripsi. Universitas Sumatera Utara.