

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia saat ini memasuki era globalisasi yang berdampak pada kemajuan disegala bidang termasuk dalam bidang industri. Kemajuan tersebut mendorong tingginya tingkat persaingan diantara perusahaan untuk memperoleh karyawan yang memiliki potensi dan berdedikasi tinggi. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara efektif sangat penting dilakukan dalam perusahaan. Hal ini, dilakukan agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, pengelolaan secara efektif dapat melahirkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi. Dengan demikian setiap pengelola organisasi apapun sangat berkepentingan untuk menempuh berbagai upaya strategis untuk menciptakan dan melestarikan serta meningkatkan derajat komitmen sumber daya manusia sebagai jembatan untuk mencapai efektifitas perilaku dan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Disisi lain mengingat persaingan yang semakin banyak, sehingga perusahaan dituntut untuk mengelolah MSDM secara maksimal. Setiap organisasi memiliki lingkungan profesionalnya sendiri dan hal ini berdampak pada komitmen organisasi karyawan. Untuk meningkatkan komitmen kerja, efisiensi, produktivitas, dan efektifitas karyawan, setiap organisasi harus menurunkan tingkat stres dan meningkatkan pengembangan karir dan kepuasan kerja dikalangan karyawan. Komitmen organisasi bukan sekedar bentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan dalam jangka waktu yang panjang tetapi memberikan yang terbaik pada perusahaan bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang telah ditentukan untuk kesuksesan perusahaan. Kesuksesan perusahaan yang ada ternyata tidak menjamin karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Menurut Mowday et. al. dalam Paramita Widya, (2016) komitmen organisasi sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya

dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Adanya suatu komitmen organisasi dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau bahkan sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi itu sendiri, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Menurut Allen & Mayer dalam Ria Mardiana dan Darman Syarif (2018) komitmen dapat berbentuk komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen afektif. Komitmen kontinuans/berkelanjutan merupakan kesadaran akan kemungkinan memperoleh kerugian atas perilaku alternatif dalam suatu organisasi. Dampak bagi karyawan yang bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain. Sedangkan komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja pada pemimpinnya. Perasaan ini timbul karena telah mendapat keuntungan dari pemimpin Schultz & Schultz dalam Paramita Widya, (2016). Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi dikarenakan mereka merasa memang seharusnya karyawan untuk tetap berada di dalam suatu perusahaan.

Menurut Sopiah dalam Intan Ayu et al, (2017) karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung dipengaruhi oleh faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan pengalaman kerja. Faktor personal berkaitan dengan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan sifat karyawan.

PT. Serasi Tunggal Mandiri bergerak dalam bidang properti khususnya dalam bidang pengelolaan gedung perkantoran. Pada bulan November 2003 PT. Serasi Tunggal Mandiri berhasil memenangkan tender

penjualan gedung Wisma Indocement, gedung ini merupakan kantor pusat dari PT. Indocement Tunggal Prakarsa, produsen semen No. 2 terbesar di Indonesia. PT. Serasi Tunggal Mandiri selain menyewakan ruang perkantoran juga menyewakan ruang serbaguna untuk pesta pernikahan, seminar, pameran, dan kegiatan kerohanian. Untuk membangun reputasi perusahaan yang baik, tentunya tidak terlepas dari komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan perusahaan. Tingkat komitmen organisasi karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri dapat dilihat berdasarkan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan yang dilakukan pada perusahaan tersebut tidak menutup kemungkinan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh pengembangan karir dan kepuasan kerja. Rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri dapat dilihat dengan tingginya tingkat absensi karyawan yang didapatkan dari data HRD.

Berikut adalah data absensi karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri :

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri
Periode Bulan Januari – Desember 2020

no.	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Efektivitas Bekerja (hari)	Jumlah Absensi (hari)	Presentase
1	Januari	190	23	319	7,30%
2	Februari	190	23	247	5,65%
3	Maret	189	23	279	6,42%
4	April	190	23	183	4,19%
5	Mei	189	20	206	5,45%
6	Juni	188	23	205	4,74%
7	Juli	187	23	188	4,37%

8	Agustus	187	21	222	5,65%
9	September	187	22	214	5,20%
10	Oktober	187	22	197	4,79%
11	November	187	21	203	5,17%
12	Desember	186	23	412	9,63%
Rata-Rata					5,71%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensiI pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri sepanjang periode bulan Januari – Desember 2020 menunjukkan angka yang fluktuatif. Tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Desember yaitu sebesar 9,63% dan tingkat ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan April yaitu sebesar 4,19%. Dengan nilai rata-rata ketidakhadiran karyawan sebesar 5,71% per bulan. Berdasarkan pemaparan HRD, tingginya tingkat absensi karyawan yang terjadi pada bulan Desember disebabkan karena pada bulan tersebut terdapat hari libur natal dan tahun baru dimana orang-orang biasanya mengambil cuti panjang diluar tanggal merah dan cuti bersama yang ditetapkan pemerintah. Pengambilan cuti tersebut biasanya dilakukan karena adanya hari “kejepit” yang membuat karyawan memperpanjang cuti yang mereka ambil.

Menurut Flippo dalam Devia Armawati, (2016) apabila presentasi tingkat absensi berkisar diangka 0 sampai 2 persen maka dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan di atas 10 persen dinyatakan tidak wajar.

Kemudian, dari data di atas juga menjelaskan rata-rata tingkat absensi selama satu tahun yaitu sebesar 5,71% yang dapat dikategorikan melebihi batas toleransi perusahaan. Hal ini diperkuat dengan pendapat dari Hasley dalam Susanti et al, (2014) dimana tingkat absensi yang melebihi batas toleransi perusahaan yaitu sebesar 5% dapat berpengaruh secara negatif

terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri.

Menurut Mowday, Poter dan Steers dalam Ria Mardiana dan Darman Syarif, (2018) komitmen dipandang sebagai suatu sikap keterikatan kepada organisasi, yang berperan penting pada pekerjaan tertentu dan perilaku terkait. Sebagai contoh, pegawai memiliki komitmen tinggi, memiliki tingkat absensi yang rendah, dan tingkat perputaran, kemungkinan untuk meninggalkan organisasi yang lebih kecil.

Didukung oleh pendapat dari Dewi dan Andyani, (2012) yang menyatakan bahwa tingkat absensi karyawan mencerminkan kepuasan dan komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat absensi maka tingkat kepuasan dan komitmen semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah tingkat absensi maka semakin tinggi tingkat kepuasan dan komitmen organisasi.

Menurut Waspodo et al, dalam Ratu Gera, (2012) mengemukakan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi juga dapat mengindikasikan tingkat kepuasan dan komitmen karyawan yang rendah. Hal ini didukung oleh penelitian dari Pipit Puspita Sari, (2015) yang mengklasifikasikan bahwa komitmen dapat diukur dari tingkat turnover, absensi, serta loyalitas terhadap perusahaan. Dengan data tingkat absensi karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri periode bulan Januari - Desember 2020 serta adanya pendapat dari beberapa tokoh maka dapat dikatakan tingkat absensi tinggi sehingga mengindikasikan adanya masalah pada komitmen organisasi karyawan.

Variabel yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi adalah pengembangan karir. Menurut Stum dalam penelitian Athif, (2017) berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kesempatan seseorang untuk berkembang secara personal maupun karir. Komitmen kerja karyawan akan terbentuk apabila karyawan merasa dirinya memiliki ruang untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan. Dampak dari karyawan yang merasa dapat mengembangkan

karirnya dalam suatu organisasi akan memberikan komitmen pada perusahaan dengan suka rela.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian dari Cindy Krismawarti, (2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Selain itu, menurut hasil penelitian dari Susi Susani et al, (2014) yang menyatakan bahwa pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi. Dan juga hasil penelitian dari Pipit Puspita Sari, (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Rivai dalam Devia Armawati, (2016) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang ingin dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang efektif akan menghasilkan suatu lingkungan yang saling mempercayai, pemberdayaan yang efektif dan komitmen terhadap visi, misi serta tujuan strategis. Pengembangan karier yang tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan karyawan memiliki komitmen kerja yang rendah dan keinginan untuk keluar dari organisasi yang tinggi pada karyawan menurut Liza ruz dalam Susi Susani et al, (2014).

Menurut pendapat dari Sondang P. Siagian dalam penelitian Devia Armawati, (2016) yaitu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir antara lain pendidikan, pelatihan, promosi dan mutasi, seleksi, serta penempatan kerja. Menurut pemaparan HRD, mayoritas karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri memiliki pendidikan terakhir tingkat SMA/SMK. Hal ini disebabkan karena kualifikasi untuk dapat bekerja pada PT Serasi Tunggal Mandiri membutuhkan pendidikan terakhir tingkat SMA/SMK pada beberapa departemen.

Berikut data pendidikan terakhir karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri :

Tabel 1.2
Data Riwayat Pendidikan Karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri
Pada Bulan Desember 2020

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMA/SMK	155
Diploma 3 (D3)	4
Strata 1 (S1)	25
Strata 2 (S2)	2
Jumlah	186

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2021)

Tabel 1.2 menjelaskan tingkat pendidikan karyawan pada PT Serasi Tunggal Mandiri pada bulan Desember 2020 yaitu terdiri dari karyawan yang didominasi oleh lulusan tingkat SMA/SMK yaitu sebanyak 155 karyawan, kemudian karyawan lulusan D3 sebanyak 4 orang, karyawan lulusan S1 sebanyak 25 orang, dan karyawan lulusan S2 sebanyak 2 orang. Hal ini merupakan salah satu faktor yang menyebabkan karyawan sulit untuk dapat mengembangkan karirnya. Pada PT Serasi Tunggal Mandiri syarat agar karyawan dapat kesempatan dalam hal pengembangan karir adalah dengan cara promosi jabatan. Sedangkan syarat untuk mendapatkan promosi jabatan membutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi yaitu minimal strata 1 (S1), sehingga akan sulit bagi karyawan untuk mendapatkan kesempatan tersebut.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Feidy Worototjan et al, dalam Andika Pramukti (2016) yang berpendapat bahwa pendidikan merupakan unsur penting di dalam suatu pekerjaan, tingkat pendidikan karyawan akan menentukan pelaksanaan tugas maupun posisi suatu karyawan dalam karirnya tersebut. Oleh sebab itu, tingkat pendidikan merupakan indikator yang dapat mempengaruhi perkembangan karir karyawan dalam lingkungan kerjanya. Selain itu, hal ini juga didukung oleh pendapat dari

Sondang P. Siagian dalam penelitian Devia Armawati, (2016) yaitu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir antara lain pendidikan, pelatihan, promosi dan mutasi, seleksi, serta penempatan kerja.

Sejalan dengan pendapat dari Sondang P. Siagian yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah pelatihan, HRD memaparkan bahwa kegiatan pelatihan pada PT Serasi Tunggal Mandiri sudah dilaksanakan. Namun, kegiatan pelatihan ataupun seminar yang dilaksanakan masih belum merata ke seluruh departemen dikarenakan keterbatasan sumber daya dan juga situasi saat ini yang sedang mengalami pandemi. Sehingga hal tersebut dapat menjadi faktor penghambat dalam pengembangan karir karyawan. Berikut data seminar dan pelatihan karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri :

Tabel 1.3
Data Seminar dan Pelatihan Karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri
Periode Bulan Januari – Desember 2020

No.	Bulan	Kegiatan	Departemen	Peserta
1	Januari	Pelatihan	<i>Security</i>	1 orang
2	Februari	Pelatihan	<i>House Keeping and Gardening (HKG)</i>	46 orang
		Pelatihan	<i>Security</i>	27 orang
3	Maret	Seminar	<i>House Keeping and Gardening (HKG)</i>	2 orang
		Pelatihan	<i>Security</i>	28 orang
		Pelatihan	<i>All departement</i>	13 orang
4	April			
5	Mei			
6	Juni			
7	Juli	Pelatihan	<i>Human Resources and General Affair (HRGA)</i>	1 orang

8	Agustus	Pelatihan	<i>Human Resources and General Affair (HRGA)</i>	1 orang
9	September	Seminar	<i>Accounting and Finance Department (AFD)</i>	2 orang
10	Oktober			
11	November	Pelatihan	<i>Security</i>	22 orang
12	Desember			

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2021)

Tabel 1.3 menjelaskan bahwa kegiatan seminar dan pelatihan pada PT Serasi Tunggal Mandiri selama periode Bulan Januari – Desember 2020 lebih sering dilakukan oleh karyawan dari beberapa departemen saja, seperti *Accounting and Finance Department (AFD)*, *Security*, *House Keeping and Gardening (HKG)*, dan *Human Resources and General Affair (HRGA)*. Hal ini memperlihatkan bahwa kegiatan yang dilakukan pada PT Serasi Tunggal Mandiri belum merata ke seluruh departemen. Selain itu, kegiatan seminar dan pelatihan juga sempat terhambat dikarenakan adanya virus covid-19 pada bulan April – Juni 2020 yang mengakibatkan sebagian besar perusahaan melakukan *work from home (WFH)* atau bekerja dari rumah.

Pelatihan juga termasuk salah satu indikator dalam pengembangan karir yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat menurut Handoko dalam Devia Armawati, (2016) yang menyatakan bahwa indikator pengembangan karir yaitu kebutuhan karir, dukungan perusahaan dalam bentuk moril, dukungan perusahaan dalam bentuk materil, perlakuan yang adil dalam berkarir, informasi karir, promosi, dan mutasi.

Program pengembangan karir berpengaruh bagi peningkatan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang diartikan sebagai sebuah

keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan perusahaan artinya komitmen organisasi karyawan akan meningkat karena adanya pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga karyawan akan memiliki komitmen terhadap organisasi yang telah memberikan kesempatan untuk berkarir. Melalui pengembangan karir maka akan meningkatkan keahlian, pengetahuan, wawasan dan sikap pada tugas-tugas karyawan akan berkontribusi semua kepada perusahaan untuk kemajuan perusahaan. Hal ini diperkuat dengan pendapat dari Susi Susanti et al, (2014) melalui hasil penelitiannya yang menyatakan program pengembangan karir dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Variabel kedua yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri adalah kepuasan kerja. Menurut Muhadi, dalam Pipit Puspitasari, (2016) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan bentuk dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada pada pekerjaannya sehingga dampaknya bagi karyawan adalah akan timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Apa yang dirasakan individu tersebut dapat positif atau negatif, tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi pada setiap diri pegawai akan mendorong para pegawai untuk memberikan komitmen mereka pada organisasi, dengan komitmen yang ada secara tidak langsung akan memberikan dorongan pada kinerja.

Hal ini juga didukung oleh pendapat dari Gunlu et al, dalam Devia Armawati, (2016) yaitu kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasi, sementara kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasi, di mana kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

Menurut hasil penelitian dari Susi Susani et al, (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Dan juga hasil penelitian Cindy Krismawarti, (2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Kemudian hasil penelitian dari Pipit Puspita Sari, (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Serta hasil penelitian dari Azman Ismail, (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan ekstrinsik dari kondisi pekerjaannya dapat mengarah pada komitmen organisasi yang lebih besar dalam organisasi. Selain dari data absensi karyawan, rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri juga dapat dilihat dari tingginya tingkat keterlambatan karyawan.

Berikut data keterlambatan karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri :

Tabel 1.4
Data Keterlambatan Karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri
Periode Bulan Januari - Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Efektivitas Bekerja (hari)	Total Keterlambatan (Menit)	Persentase
Januari	190	23	6731	0,32%
Februari	190	23	7034	0,34%
Maret	189	23	4809	0,23%
April	190	23	6225	0,30%
Mei	189	20	4290	0,24%
Juni	188	23	3953	0,19%
Juli	187	23	5715	0,28%
Agustus	187	21	5950	0,32%

September	187	22	5745	0,29%
Oktober	187	22	6120	0,31%
November	187	21	5865	0,31%
Desember	186	23	6571	0,32%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2021)

Pada tabel 1.4 menjelaskan tentang tingkat keterlambatan karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri pada periode bulan Januari - Desember 2020. Dari data diatas dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan mengalami kenaikan dan penurunan secara fluktuatif. Presentase tingkat keterlambatan yang paling tinggi terjadi pada bulan Februari, yaitu sebesar 0,34%. Hal tersebut diduga karena faktor rendahnya kepuasan karyawan pada PT Serasi Tunggal Mandiri dalam hal penghitungan waktu keterlambatan karyawan. Menurut Saputra dan Sudharma dalam Andika Mukti, (2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan itu sendiri.

Selain itu, para karyawan merasa kurang puas terhadap rekan kerjanya, terutama karena beberapa rekan kerjanya tidak dapat diajak bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dan beberapa karyawan merasa bahwa kurangnya komunikasi yang terjalin antar karyawan maupun dengan atasan sehingga sering menyebabkan kesalahpahaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun fenomena yang peneliti temui pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri terkait rendahnya kepuasan kerja adalah dapat terlihat dari kondisi pekerjaan yang menuntut karyawan untuk selalu bekerja karena pekerjaan yang diberikan cukup banyak sehingga karyawan selalu keteteran dan tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir**

dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi pengembangan karir, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian yang dilakukan pada PT Serasi Tunggal Mandiri adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi pengembangan karir, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya yang berhubungan dengan pengembangan karir, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang meneliti dengan penelitian yang serupa yaitu pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bahan pembelajaran yang memberikan pengetahuan untuk mahasiswa khususnya mahasiswa konsentrasi manajemen sumber daya manusia (MSDM).

E. Kebaruan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti bersumber dari buku dan jurnal-jurnal yang membahas penelitian mengenai variabel yang terkait, yaitu pengembangan karir, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Jurnal dijadikan sumber umumnya adalah jurnal nasional dan internasional yang diakses melalui google scholar. Namun, terdapat perbedaan dalam penelitian ini, yaitu dalam objek penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan rumah sakit atau instansi sebagai objek, sedangkan peneliti menggunakan karyawan yang bekerja pada PT Serasi Tunggal Mandiri.