

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT SERASI TUNGGAL MANDIRI

Vivi Irma Safitri
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
viviirmas@gmail.com

Dewi Susita
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
dewisusita@yahoo.com

Agung Wahyu Handaru
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
agung_1178@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi pengembangan karir, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode survey yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan program IBM SPSS Statistic 19 untuk mengolah dan menganalisis data hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri.

Keyword: Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

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. 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 sebagian karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya di organisasi tersebut. Suatu komitmen organisasi dapat menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja baik atau bahkan sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya.

PT. Serasi Tunggal Mandiri bergerak dalam bidang properti khususnya dalam bidang pengelolaan gedung perkantoran. 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. 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.

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 absensi karyawan 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.

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. 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. 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. Menurut data tingkat pendidikan karyawan dan 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.

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, pelatihan, perlakuan yang adil dalam berkarir, informasi karir, promosi, dan mutasi. Berdasarkan data seminar dan pelatihan karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri dan HRD juga 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.

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

Menurut 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 yang cukup tinggi.. 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.

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”.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Pengertian komitmen organisasi menurut Luthans dalam Ratu Gera Wita, (2012) adalah Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi tertentu . Menurut Mathis and Jackson dalam penelitian Ratu Gera Wita, (2012) adalah tingkat kepercayaan & penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut yang tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerjanya . Menurut Robbins and Judge dalam penelitian Pipit Puspita Sari, (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak kepada tujuan-tujuan organisasi serta mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut . Menurut Mayer & Allen dalam penelitian Susi Susanti et al, (2014) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai seberapa jauh seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan terhadap organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* .

Berdasarkan beberapa definisi komitmen organisasi menurut para ahli di atas, maka peneliti dapat mensintesisakan pengertian komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memiliki rasa kesatuan, kepercayaan, dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mencapai kepentingan organisasi, serta adanya keinginan untuk mempertahankan posisi anggota dalam suatu organisasi .

Menurut Mayer & Allen dalam penelitian Ratu Gera Wita, (2012) untuk mengukur komitmen organisasi terdapat 3 dimensi yaitu sebagai berikut: 1) Komitmen Efektif (*Affective Commitment*) dengan indikator emosi karyawan, identifikasi karyawan pada organisasi, keterlibatan karyawan pada organisasi. 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) dengan indikator persepsi manfaat meninggalkan perusahaan dan persepsi kerugian meninggalkan perusahaan. 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) dengan indikator perasaan wajib bertanggung jawab pada perusahaan dan kesetiaan personal dalam organisasi.

Pengembangan Karir

Menurut Simamora dalam Susi Susanti et al, (2014) definisi dari pengembangan karir (*career development*) meliputi manajemen karir (*career management*) dan perencanaan karir (*career planning*). Perencanaan karir (*career planning*) adalah suatu proses yang dilalui oleh individu untuk mengidentifikasi dan menentukan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir. Manajemen karir (*career management*) adalah suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para perawatnya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan di masa depan.

Menurut Handoko dalam Pipit Puspita Sari, (2015) pengembangan karir merupakan segala upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu rencana karir. Sedangkan menurut F Andi Budi P et al, (2016) pengembangan karir adalah suatu pendekatan yang diambil oleh organisasi untuk dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena dapat menguntungkan individu dan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan, karena untuk mengurangi ketergantungan perusahaan dalam pengangkatan karyawan baru.

Menurut Rivai dalam Devia Armawati, (2016) pengembangan karir adalah suatu 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.

Definisi pengembangan karir berdasarkan penelitian dari Susi Susanti et al, (2014) yaitu suatu deretan posisi yang ditempati oleh seseorang selama perjalanan usianya. Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan dan mempersiapkan mereka memasuki dunia yang berubah.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disintesis bahwa pengembangan karir adalah suatu proses dari seorang karyawan melalui upaya-upaya tertentu yang dapat meningkatkan produktivitas yang bertujuan untuk mencapai posisi karir yang diinginkan sehingga dapat menguntungkan karyawan dan organisasinya.

Menurut Handoko dalam Eka Rulianti, (2018) ada 3 dimensi dalam pengembangan karir, yaitu: 1) pendidikan, dengan indikator latar belakang pendidikan dan wawasan pengetahuan. 2) pelatihan, dengan indikator frekuensi pelatihan dan keahlian tertentu. 3) pengalaman kerja, dengan indikator masa bekerja, penguasaan pengetahuan, dan keterampilan.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko dalam Pipit Puspita Sari, (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap karyawan terhadap berbagai dalam pekerjaan, antara lain : situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan, dan kepemimpinan.

Menurut Robbins dalam Athif, (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaan, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dijelaskan oleh Herzberg dalam Andika Pramukti, (2016) bahwa lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan. Menyingkirkan karakteristik yang tidak memuaskan dari dalam suatu pekerjaan tidak harus menyebabkan pekerjaan itu tidak baik. Dikemukakannya pula, bahwa adanya continuum dual : lawan “kepuasan” adalah “tidak ada kepuasan”, dan lawan “ketidakpuasan” adalah “tidak ada ketidakpuasan”. Sehingga faktor-faktor yang menghantar kepuasan adalah terpisah dengan faktor-faktor yang menghantarkan ketidakpuasan kerja.

Menurut Susi Susanti et al, (2014) yang ditulis dalam penelitiannya, kepuasan kerja secara umum sering diidentikkan dengan pengertian kesenangan yang dimiliki seseorang atas usaha atau pekerjaan yang telah dilakukannya, kemudian mendapat imbalan atas pekerjaan tersebut, semakin tinggi imbalan yang diperolehnya semakin puas dia dalam bekerja. Sehingga kepuasan selalu diidentikkan hanya untuk pemenuhan kebutuhan materi semata. Padahal kepuasan kerja tidaklah sesederhana dalam batasan terpenuhinya kebutuhan keuangan saja. Tetapi kepuasan dapat memiliki dimensi yang luas, sejalan dengan keberagaman tingkat kebutuhan yang diinginkan manusia untuk terpenuhinya kepuasan dalam dirinya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disintesis bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada pada pekerjaannya sehingga 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 .

Menurut Robbins and Judge dalam Ratu Gera Wita, (2012) dimensi yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja antara lain: 1) pekerjaan itu sendiri, dengan indikator tugas itu sendiri, kesempatan belajar, dan tanggung jawab. 2) gaji atau upah, dengan indikator sistem penggajian dan keadilan penggajian. 3) promosi, dengan indikator peluang promosi dan transparansi promosi. 4) pengawasan, dengan indikator gaya memimpin dan pengawasan. 5) rekan kerja, dengan indikator dukungan anatar rekan kerja dan keharmonisan antar rekan kerja .

KERANGKA PENELITIAN

Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Mayer & Allen, (2008) mengemukakan bahwa pada dasarnya pengembangan karir dapat berkontribusi pada salah satu atau semua baik komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan tergantung yang dirasakan oleh karyawan . Dengan demikian, maka pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dimana komitmen organisasional akan meningkat apabila ada pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi terhadap pegawai, sehingga pegawai tersebut akan merasa memiliki dan loyal terhadap organisasi.

Menurut Robbins and Judge, (2006) pengembangan karir dapat menciptakan komitmen organisasi, dimana mereka mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana sisi individu dan organisasi bertujuan ingin mempertahankan keanggotannya. Menurut Chui et al, dalam Linda Quagraine et al, (2019) berpendapat bahwa dukungan pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi dapat memengaruhi komitmen karyawan .

Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

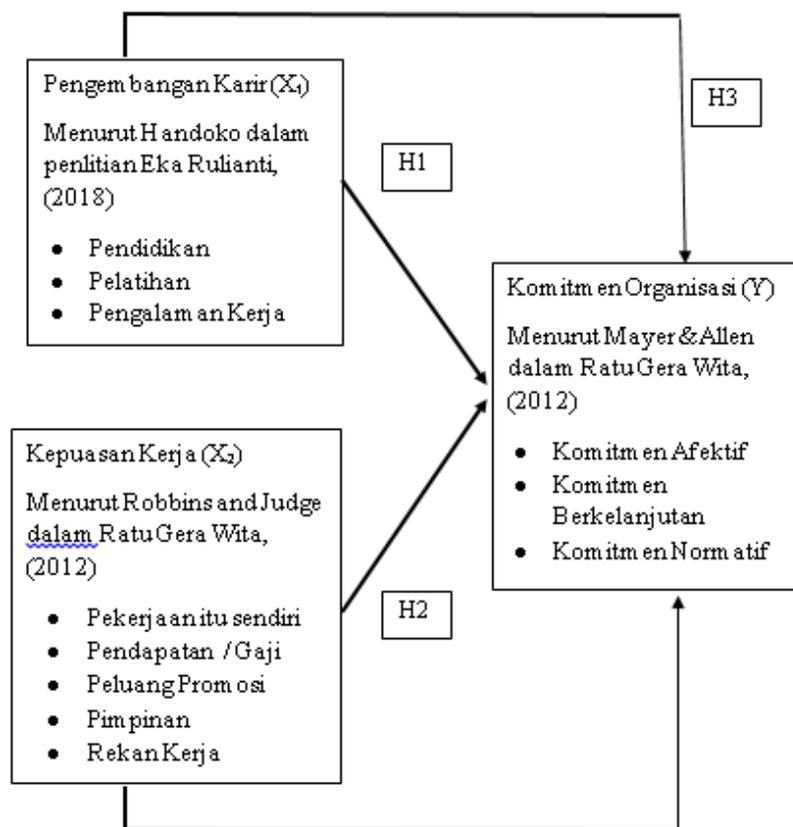
Menurut Colquitt et al, (2009) kepuasan kerja memiliki dampak yang positif terhadap komitmen organisasi . Orang yang merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki komitmen afektif dan komitmen normatif yang lebih tinggi. Selanjutnya, menurut LePine & Wesson, (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu dari beberapa mekanisme individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja dan komitmen organisasi . Artinya, jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki pengalaman emosional yang positif di tempat kerja, mereka akan memberikan kinerja terbaik dan memilih untuk terus bekerja pada organisasi tersebut.

Menurut Luthans, (2011) kepuasan kerja adalah *output* dari pemahaman karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dapat berguna untuk hal-hal yang dipandang penting. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja”.

Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Luthans, (2011) pengembangan karir dan kepuasan kerja merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. 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. Sejalan dengan penelitian Pipit Puspita Sari, (2015) Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seorang pekerja kepada suatu organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan. Oleh karena itu, pengembangan karir yang sesuai, ditambah dengan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dan *ex post facto*. Menurut Sekaran, (2011) metode deskriptif digunakan untuk mengetahui serta menjelaskan karakteristik suatu variabel yang diteliti dalam kondisi tertentu. Dalam penelitian deskriptif peneliti akan menggambarkan suatu objek dan subjek yang akan diteliti serta menganalisis variabel-variabel yang akan diteliti sesuai dengan masalah-masalah yang terjadi di lingkungan kerja. Serta dalam penelitian kuantitatif *ex post facto* peneliti akan menjelaskan hubungan sebab akibat yang terjadi dalam setiap variabel yang ada.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Serasi Tunggal Mandiri yang berjumlah 186 karyawan. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan diuji Devia, (2016). Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus Hair, hal ini dikarenakan jumlah populasi yang ada belum diketahui secara pasti jumlahnya. Menurut Hair Jr et al., (2017) sampel yang akan digunakan untuk dijadikan responden harus disesuaikan dengan indikator yang ada. Melalui perhitungan hair peneliti menggunakan 20 indikator yang bila dikalikan enam menjadi 120. Maka peneliti akan menggunakan 120 responden dari seluruh populasi yang ada.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini digolongkan ke dalam dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara memberikan kuesioner melalui google formulir yang dikirim melalui media sosial whatsapp kepada responden untuk kemudian diisi. Data sekunder diperoleh melalui literature, jurnal, internet, serta dokumen-dokumen perusahaan berupa data absensi, data riwayat pendidikan, data seminar dan pelatihan karyawan, serta data keterlambatan karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri yang berkaitan dengan analisis pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT Serasi Tunggal Mandiri.

Teknik Analisis Data

Analisis data digunakan untuk memberikan kesimpulan terhadap hasil data penelitian yang sudah terkumpul. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 19 sebagai *software* untuk mengolah dan menganalisis data-data tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Komitmen Organisasi

Pada variabel komitmen organisasi, jika dilihat secara keseluruhan dari masing-masing dimensi, dimensi yang paling berpengaruh terhadap rendahnya komitmen organisasi karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri yaitu pada dimensi komitmen berkelanjutan dengan indikator persepsi karyawan meninggalkan perusahaan dengan butir pernyataan (Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain) dengan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 78,3%. Jika mayoritas jawaban dibandingkan dengan bobot kriteria interpretasi skor, maka dimensi komitmen berkelanjutan berada dalam kategori “Sangat Rendah” (75% - 100%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen berkelanjutan karyawan pada perusahaan rendah. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa sebanyak 78,3% karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri merasa takut tidak dapat bekerja ditempat lain jika meninggalkan perusahaan.

Pengembangan Karir

Pada variabel pengembangan karir, jika dilihat secara keseluruhan dari masing-masing dimensi, dimensi yang paling berpengaruh terhadap rendahnya pengembangan karir karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri yaitu pada dimensi pendidikan dengan indikator latar belakang pendidikan pada butir pernyataan (Saya merasa latar belakang pendidikan yang saya miliki cukup untuk mengembangkan karir di perusahaan ini) dengan jawaban Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 74,4%. Jika mayoritas jawaban dibandingkan dengan bobot kriteria interpretasi skor, maka dimensi komitmen berkelanjutan berada dalam kategori “Kurang Baik” (50% - 75%). Hal tersebut juga menunjukkan bahwa sebanyak 74,4% karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri merasa bahwa mereka tidak mempunyai pendidikan yang cukup untuk mengembangkan karir dalam perusahaan tempat bekerja.

Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja, jika dilihat secara keseluruhan dari masing-masing dimensi, dimensi yang paling berpengaruh terhadap rendahnya kepuasan kerja karyawan PT Serasi

Tunggal Mandiri yaitu pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator kesempatan belajar pada butir pernyataan ke dua yaitu (Pekerjaan saya membuat saya mengasah kemampuan dan pengetahuan saya) dengan jumlah persentase rata-rata Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) sebesar 75,8%. Jika mayoritas jawaban dibandingkan dengan bobot kriteria interpretasi skor, maka dimensi komitmen berkelanjutan berada dalam kategori “Kurang Baik” (50% - 75%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 75,8% karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak membuat mereka mengasah kemampuan dan pengetahuan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,433	2,440		2,226	,028
	Pengembangan Karir	,355	,072	,401	4,901	,000
	Kepuasan Kerja	,167	,064	,212	2,590	,011

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 5,433, untuk pengembangan karir (b) 0,355 dan kepuasan kerja 0,167. Maka dapat diambil persamaan regresi, beserta penjelasannya sebagai berikut :

$$Y = 5,433 + 0,355X_1 + 0,167X_2 + e$$

Yang berarti :

- Nilai konstanta Komitmen Organisasi (Y) pada persamaan tersebut adalah 5,433. Yang menyatakan jika variabel X₁, X₂ sama dengan nol yaitu Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja, maka Komitmen Organisasi sebesar 5,433.
- Koefisien X₁ sebesar 0,355, yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X₁ (Pengembangan Karir) sebesar 1% maka Komitmen Organisasi meningkat sebesar 0,355 (35%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X₁ (Pengembangan

Karir) sebesar 1% maka Komitmen Organisasi menurun sebesar 0,355 (35%). Hal tersebut mengindikasikan variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

- Koefisien X_2 sebesar 0,167, yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_2 (Kepuasan Kerja) sebesar 1% maka Komitmen Organisasi meningkat sebesar 0,167 (16%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X_2 (Kepuasan Kerja) sebesar 1% maka Komitmen Organisasi menurun sebesar 0,167 (16%). Hal tersebut mengindikasikan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Uji t

Berdasarkan tabel hasil regresi linier berganda (tabel 1) diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Pengembangan Karir (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,901 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (1.98045), serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak.
2. Variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.590 yang lebih besar dari t_{tabel} (1.98045), serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0.011 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak.

Uji F

Tabel 2
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio	73,895	2	36,947	17,298	,000 ^a
	n					

Residual	249,897	117	2,136		
Total	323,792	119			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,478 ^a	,228	,215	1,46146

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,215. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dan kepuasan organisasi memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 21,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

1. Deskripsi pengembangan karir dan kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a. Pengembangan karir karyawan pada PT Serasi Tunggal Mandiri tergolong dalam kategori “Kurang Baik”. Hal ini dapat dilihat dari dimensi pendidikan, karyawan merasa latar belakang pendidikan yang mereka miliki tidak cukup untuk mengembangkan karir di perusahaan. Pada dimensi pelatihan, karyawan merasa bahwa pihak perusahaan tidak memberikan pelatihan secara rutin pada karyawan. Kemudian pada dimensi pengalaman

- kerja, karyawan merasa bahwa pihak perusahaan tidak memberikan pelatihan secara rutin pada karyawan.
- b. Kepuasan kerja karyawan pada PT Serasi Tunggal Mandiri tergolong dalam kategori “Kurang Puas”. Hal ini dapat dilihat dari dimensi pekerjaan itu sendiri, karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak mengasah kemampuan dan skill mereka. Pada dimensi gaji, karyawan merasa pembagian insentif oleh perusahaan belum cukup adil. Pada dimensi promosi, karyawan merasa tidak semua karyawan diberikan peluang promosi yang sama. Pada dimensi pimpinan, karyawan merasa bahwa atasan tidak bekerja secara aktif dan efektif membantu karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan terakhir pada dimensi rekan kerja, karyawan merasa bahwa rekan kerja sulit untuk diajak bekerja sama dalam penapaian target.
 - c. Komitmen organisasi karyawan pada PT Serasi Tunggal Mandiri tergolong dalam kategori “Rendah”. Hal ini dapat dilihat dari dimensi komitmen afektif yang rendah, yang disebabkan oleh emosional karyawan yang merasa tidak senang menghabiskan sisa karir di perusahaan. selain itu dari dimensi komitmen berkelanjutan juga rendah, hal ini disebabkan karyawan merasa sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan bekerja di tempat lain. Terakhir dimensi normatif yang juga rendah, disebabkan karyawan tidak merasa bertanggung jawab pada perusahaan.
2. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Yang artinya, jika tingkat pengembangan karir rendah maka komitmen organisasi rendah. Sebaliknya, jika pengembangan karir tinggi maka komitmen organisasi tinggi.
 3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Yang artinya, jika tingkat kepuasan kerja rendah maka komitmen organisasi rendah. Sebaliknya, jika kepuasan kerja tinggi maka komitmen organisasi tinggi.
 4. Pengembangan karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri.

SARAN

1. Dalam variabel pengembangan karir indikator paling rendah terdapat pada dimensi pendidikan dengan indikator latar belakang pendidikan sebanyak 74,4% yang tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa 74,4% karyawan merasa merasa latar belakang pendidikan yang dimiliki tidak cukup untuk mengembangkan karir di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan upaya dengan memberikan program beasiswa

untuk karyawan. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar karyawan dapat meningkatkan tingkat pendidikannya dan dapat mengembangkan jenjang karirnya di perusahaan.

2. Dalam variabel kepuasan kerja indikator paling rendah terdapat pada dimensi rekan kerja indikator dukungan antar rekan sebesar 77,5% yang tergolong kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa 77,5% karyawan merasa dukungan antar rekan kerja masih rendah. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan upaya dengan meningkatkan komunikasi dengan karyawan agar dapat menciptakan hubungan antar karyawan yang baik. Misalnya dengan mengadakan gathering.
3. Dalam variabel kepuasan kerja indikator paling rendah terdapat pada dimensi komitmen berkelanjutan indikator persepsi karyawan meninggalkan perusahaan sebesar 78,3% yang tergolong kurang memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa 78,3% karyawan merasa sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak dapat bekerja di tempat lain. Hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan citra baik perusahaan serta mengutamakan kenyamanan karyawan dalam perusahaan agar karyawan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Allen , N. J., & Mayer, J. P. (1996). *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity*. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276. Diambil dari <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8980084>
- Armawati, Devia. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi (Kasus Karyawan PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 3(2).
- Athif. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi PT Semen Indonesia Logistik.
- Budi, F. A., Paramita, P. d., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawab Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan di CV. Tirta Minerva Semarang). *Journal of Management*, 2(2)
- Cloquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior : Improving performance and Commitment in the Work Place*. In *Practice Development in Health Care* (6 ed). <https://doi.org/10.1002/pdh.22>.
- Jason A. Colquitt, Jeprey A. LePine and Michael J. Wesson. (2009). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: McGraw Hill.
- Jason A. Colquitt, LePine and Wesson. (2011). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: McGraw Hill Irwin.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An Eevidence based-approach*. Boston: McGrawHill.
- Mardiana, Ria Y., dan Syarif, Darman. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan mempengaruhi*. Makasar: Nas Media Pustaka
- Mathis, Robert L, Jackson, John H, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mayer, & Allen. (2008). In L. Fred (Ed.). *Manajemen Sumber Daya Manusia (P. 147)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mowday, Steers, Porter. 1979. *The measurement of organizational cimmitmen*. *Journal of Vocational Behavior*, 1979, 14, 224-247.
- Paramita Widya. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 6, No. 1, 2015*
- Rehman, S. (2017). *Impact of Career Development on Organizational Commitment*. *International Journal of Business and Administrative Studies*, 3(3), 100-111, <https://dx.doi.org/10.20469/ijbas.3.10003-3>

- Rivai, Veitzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Rajagrafindo, Persada, Jakarta.
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Jurnal*, 1(1), 2685-4651.
- Putri, E. R. (2018). Pengaruh Perkembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-uma Dompot Dhuafa (LKC DD).
- Sari, Pipit Puspita (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan bagian Expedisi PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk Semarang).
- Simanjuntak, Cindy, K. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Universitas Mulawarman*, 8(2), 2477-2674
- Susanti, S., Hendriani, S., & Amsal, C. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Komitmen Organisasi RS. Eka Hospital Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fekon*, 1(2), 2355-6854.
- Wirototjan, F., dolfina., & Walangitan, M. D. (2016). Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Penanggulangan Benana Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).