

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PT X

Dewi Susita

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email : dewisusita@yahoo.com

Tizara Fanisa

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email : tizara97@gmail.com

Sholikhah

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email :

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui 1) Deskripsi dari kepuasan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi PT X, 2) Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT X, 3) Pengaruh antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi PT X, 4) Model penelitian kepuasan kerja dan pengembangan karir dapat memprediksi komitmen organisasi PT X. Penelitian ini dilakukan pada 100 orang karyawan divisi *finance* dan *accounting* PT X dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan metode survey yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner lalu kemudian diolah menggunakan IBM SPSS 24. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan eksplanatori. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dan komitmen organisasi dan model penelitian kepuasan kerja dan pengembangan karir dapat memprediksi komitmen organisasi PT X

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam menjalankan kegiatan operasional bisnis. Tanpa didukung sumber daya manusia dari segi kuantitas, kualitas dan strategi, perusahaan tidak akan bisa bersaing. Sedangkan, antara perusahaan dan karyawan memiliki kebutuhan berbeda, terkadang perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang memiliki dampak terhadap keputusan karyawan untuk mengundurkan diri, hal ini memberikan dampak negatif untuk perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menjaga karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan

Peneliti tertarik melakukan penelitian pada divisi *finance* dan *accounting* PT X yang menemukan permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan divisi *finance* dan *accounting* PT X periode November 2018 – Oktober 2019 yang mengalami fluktuatif (naik turun) yang cukup signifikan seperti pada tabel berikut :

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Divisi *Finance* dan *Accounting* PT X Periode November 2018 – Oktober 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Jumlah Karyawan	Persentase
November	135	15	11,11%
Desember	130	12	0,09 %
Januari	132	23	17,42 %
Februari	140	22	15,71 %
Maret	145	18	12,41 %
April	145	22	15,17 %
Mei	147	24	16,32 %
Juni	130	22	16,92 %
Juli	135	25	18,51 %
Agustus	130	25	19,23 %
September	130	27	20,76 %
Oktober	132	42	31,81 %
	Rata – rata		16,28 %

Sumber : Data diolah peneliti (2019)

Kemudian permasalahan juga ditandai dengan tidak ada kemajuan jumlah peserta dan golongan yang mengikuti pelatihan selama 3 tahun pada tahun 2016 – 2018 yang terjadi pada divisi *finance* dan *accounting* PT X, seperti pada tabel berikut

Tabel 2. Data Pelatihan Karyawan Divisi *Finance* dan *Accounting* PT X Periode 2016 - 2018

Pelatihan						
Tahun	2016		2017		2018	
Gol.	Jumlah	Pelatihan	Jumlah	Pelatihan	Jumlah	Pelatihan
	Karyawan		Karyawan		Karyawan	
X-2	53	9	53	9	53	9
X-3	4	2	4	2	4	2
Total	57	11	57	11	57	11

Sumber : HRD PT X

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan pada divisi *finance* dan *accounting* PT X menyatakan bahwa kepuasan kerja dan pengembangan karir yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Karyawan merasa tidak puas karena lingkungan kerja dalam bentuk fisik dan non fisik yang tidak mendapatkan kenyamanan. Dalam bentuk lingkungan fisik, perusahaan kurang menyediakan tempat untuk menaruh file – file sehingga beberapa file berserakan diatas meja, luas ruangan yang kecil dan terkadang suhu udara tidak stabil. Kemudian, dalam bentuk lingkungan non fisik yaitu hubungan antar sesama karyawan tidak harmonis karena sistem penilaian yang dilakukan tidak adil untuk mengikuti promosi

Karyawan tidak mendapatkan kesempatan pengembangan karir dalam bentuk pelatihan dengan baik dalam waktu tiga tahun yang tidak mengalami perubahan jumlah dalam mengikuti pelatihan dan hanya diperuntukan untuk golongan X

RUMUSAN MASALAH

- 1) Bagaimana deskripsi kepuasan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi PT X, 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT X ?, 3) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT X 4) Apakah model penelitian kepuasan kerja dan pengembangan karir dapat memprediksi komitmen organisasi PT X

TUJUAN PENELITIAN

- 1) Deskripsi dari kepuasan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi PT X, 2) Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT X, 3) Pengaruh antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi PT X, 4) Model penelitian kepuasan kerja dan pengembangan karir dapat memprediksikan komitmen organisasi PT X

KAJIAN TEORITIK

Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2015:430) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota, komitmen organisasi mempengaruhi apakah karyawan tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan baru

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2012:151) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan yang diberikan untuk karyawan secara sungguh – sungguh dengan memiliki motivasi dalam dirinya untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan menggunakan segala potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil sebagaimana yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi dengan memiliki kesungguhan mengerjakan pekerjaan secara sungguh – sungguh karena memiliki motivasi dalam dirinya untuk mencapai hasil yang telah dibebankan oleh perusahaan

Kepuasan Kerja

Menurut Wulandari (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif seorang karyawan yang secara positif menyenangkan yang didapat dari pengalaman selama bekerja. Kemudian menurut Bakotic dan Babic (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah elemen terpenting yang berasal dari pengalaman kerja karyawan dan beberapa faktor seperti sifat pekerjaan, gaji, promosi, *supervisor* , rekan kerja dan lingkungan kerja

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya karena mendapatkan kepuasan dalam bentuk sifat pekerjaan, gaji, promosi, *supervisor*, rekan kerja dan lingkungan kerja

Pengembangan Karir

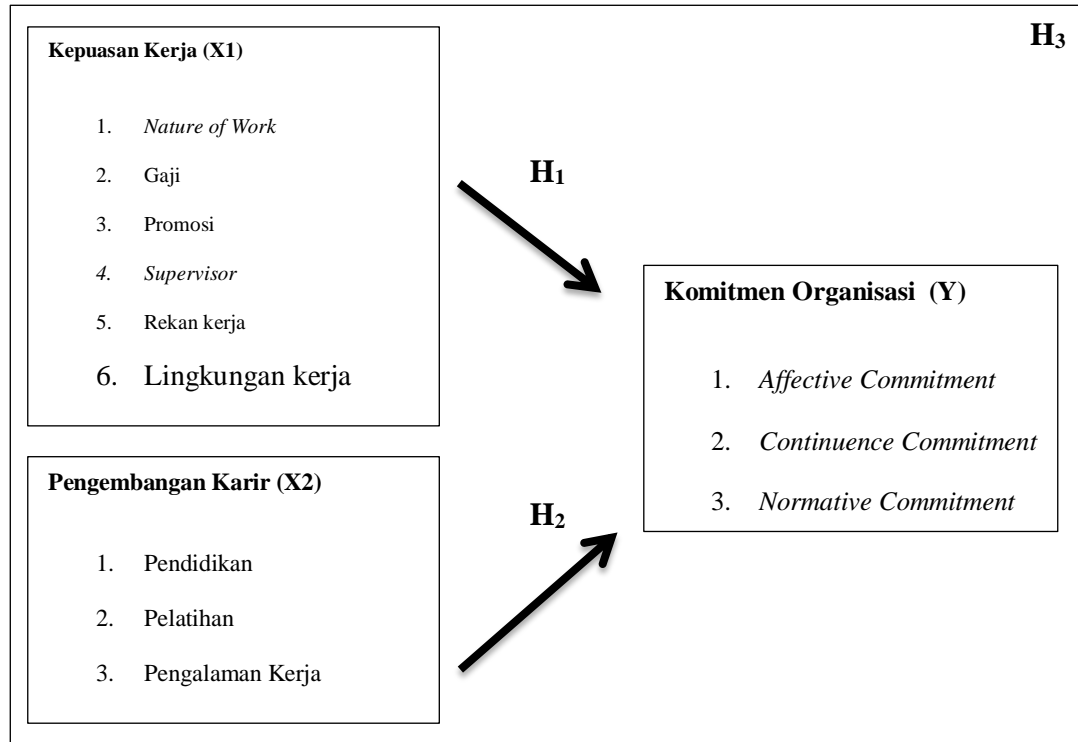
Menurut Mangkunegara (2013:77) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang membantu karyawan untuk mencapai perencanaan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan dapat mengembangkan diri secara maksimal

Menurut Lasut (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang – orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli dapat disimpulkan pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang membantu karyawan mencapai perencanaan karir masa depan diperusahaan dan perusahaan bisa menggunakan kemampuan karyawan pada saat dibutuhkan

Model Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber : Data diolah peneliti (2019)

Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritik dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1 (H₁)

H_o = Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT X

H_a = Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT X

Hipotesis 2 (H₂)

H₀ = Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT X

H_a = Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT X

Hipotesis 3 (H₃)

H₀ = Model penelitian kepuasan kerja dan pengembangan karir tidak dapat memprediksi komitmen organisasi PT X

H_a = Model penelitian kepuasan kerja dan pengembangan karir dapat memprediksi komitmen organisasi PT X

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi *finance* dan *accounting* PT X sebanyak 134 karyawan, dimana 100 orang karyawan digunakan dalam penelitian ini yang digunakan menggunakan teknik *simple ramdom sampling*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan eksplanatori. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan survei yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang kemudian diolah menggunakan program IBM SPSS 24

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Untuk menguji instrumen peneliti menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang digunakan valid atau tidak valid.

Sedangkan, uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan pengungkapan data. Penelitian ini juga menggunakan transformasi data dari data ordinal menjadi data dengan skala interval. Untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan uji t dan uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, uji validitas menggunakan teknik *bivariate pearson* dengan program SPSS 24, dimana berguna untuk menentukan suatu besaran untuk yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Hasil pengujian validitas, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasi			
1	0,800	0,349	Valid
2	0,690	0,349	Valid
3	0,743	0,349	Valid
4	0,712	0,349	Valid
5	0,786	0,349	Valid
6	0,836	0,349	Valid
7	0,713	0,349	Valid
8	0,811	0,349	Valid
9	0,847	0,349	Valid
10	0,808	0,349	Valid
11	0,907	0,349	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas yang digunakan pada variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir dapat dilihat dari keseluruhan butir pernyataan dalam variabel yang dinyatakan valid karena semua item telah memenuhi syarat, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel} 0,349$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh item dapat digunakan karena telah memenuhi asumsi valid

HASIL UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan cronbach's alpa, jika nilai cronbach's alpa lebih dari 0,600 maka penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Hasil menunjukkan bahwa dua variabel bebas dan satu variabel terikat reliabel. Hasil pengujian reliabilitas ditampilkn pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	0,933	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,948	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₂)	0,707	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2019)

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan hasil pengelolaan data mentah variabel yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang penyebaran dan distribusi data.

Data yang diperoleh dari penelitian ini didapat dari hasil penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada sampel 100 orang karyawan divisi *finance* dan *accounting* PT X. Bobot skoring masing – masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Bobot Skor Kriteria Variabel Y

Skor Kriteria	Kepuasan Kerja		Pengembangan Karir		Komitmen Organisasi	
	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (ST)	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)
0-25%	Sangat Puas		Sangat Baik		Sangat Tinggi	
26-50%	Puas		Baik		Tinggi	
51-75%	Kurang Puas		Kurang Baik		Rendah	
76-100%	Sangat Kurang Puas		Sangat Kurang Baik		Sangat Rendah	

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2019)

Kepuasan kerja pada divisi *finance* dan *accounting* PT X tergolong sangat tidak puas yang disebabkan karena lingkungan kerja yang ditandai dengan hubungan yang tidak harmonis antara karyawan maupun bawahan atasan, kemudian disebabkan karena pekerjaan itu sendiri yang ditandai dengan karyawan tidak mendapatkan bimbingan sehingga kesulitan menyelesaikan tugas dan disebabkan oleh promosi yang ditandai dengan karyawan tidak percaya dengan pelaksanaan promosi jabatan diperusahaan yang berdasarkan kecakapan, kemampuan dan kejujuran

Pengembangan karir pada divisi *finance* dan *accounting* PT X tergolong sangat tidak baik yang disebabkan karena pendidikan yang disebabkan karena

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat (*dependent*), variabel bebas (*independent*) atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak normal. Dalam menguji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogrov – smirnov* yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24. Data dapat dikatakan normal apabila nilai residual memiliki probabilitas signifikansi sebesar $> 0,05$

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

			Komitmen	Kepuasan	Pengembangan
			Organisasi	Kerja	Karir
N			100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		22,96	30,29	19,56
	Std. Deviation		6,763	8,113	4,288
Most Extreme Differences	Absolute		,101	,107	,089
	Positive		,091	,107	,089
	Negative		-,101	-,083	-,073
Test Statistic			,101	,107	,089
Asymp. Sig. (2-tailed)			,014 ^c	,007 ^c	,051 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,249 ^d	,195 ^d	,395 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,238	,185	,382
		Upper Bound	,260	,205	,407

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dilihat, pada nilai *monte carlo sig (2 – Sig tailed)* atau signifikansi pada penelitian ini untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,249 lalu kepuasan kerja sebesar 0,195 dan pengembangan karir sebesar 0,395. Seluruh nilai signifikansi tersebut memiliki nilai lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini berdistribusi normal karena telah memenuhi kriteria pengujian normalitas

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah diantara dua variabel menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Kriteria pada pengujian linearitas adalah dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila signifikansi < 0,05

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi *	Between Groups	(Combined)	2303,150	32	71,973	2,168	,004
Kepuasan Kerja		Linearity	1405,282	1	1405,282	42,322	,000
		Deviation from Linearity	897,868	31	28,963	,872	,656
		Within Groups	2224,690	67	33,204		
	Total		4527,840	99			

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linearitas antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dapat dilihat nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Dengan demikian kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear karena telah memenuhi kriteria pengujian yaitu dengan signifikansi 0,000 < 0,05

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas Pengembangan Kari dan Komitmen Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Pengembangan Karir	Between Groups	(Combined)	2279,951	18	126,664	4,564	,000
		Linearity	1557,286	1	1557,286	56,115	,000
		Deviation from Linearity	722,665	17	42,510	1,532	,104
		Within Groups	2247,889	81	27,752		
		Total	4527,840	99			

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linearitas antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi dapat dilihat nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Dengan demikian kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear karena telah memenuhi kriteria pengujian yaitu dengan signifikansi $0,000 < 0,05$

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi yaitu jika $VIF < 5$ atau mendekati 1 maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas pada penelitian ini

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,364	2,615		1,287	,201		
	Kepuasan Kerja	,241	,092	,289	2,611	,010	,516	1,938
	Pengembangan Karir	,629	,180	,385	3,483	,001	,516	1,938

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui nilai untuk variabel kepuasan kerja dan pengembangan karir adalah 1,938. Nilai VIF dari kedua variabel bebas adalah kurang dari 5, maka seluruh variabel bebas tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas. Dengan demikian model regresi dapat diterima

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Teknik yang digunakan untuk uji heteroskedastisitas menggunakan *spearman's rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing – masing variabel. Apabila signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Kepuasan Kerja	Pengembangan Karir	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,688**	,078
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,438
		N	100	100	100
Pengembangan Karir	Pengembangan Karir	Correlation Coefficient	,688**	1,000	,009
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,926
		N	100	100	100
Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,078	,009	1,000
		Sig. (2-tailed)	,438	,926	.
		N	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 24 (2019)

Hasil Uji Linear Berganda

Hasil Uji t

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,364	2,615		1,287	,201		
	Kepuasan Kerja	,241	,092	,289	2,611	,010	,516	1,938
	Pengembangan Karir	,629	,180	,385	3,483	,001	,516	1,938

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 24 (2019)

Hipotesis 1 (H1)

Ho = Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT X

Ha = Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT X

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,611. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\%$: 2,5 % (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan $df\ n-k-1 = 100 - 2 - 1 = 97$. Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.14 memiliki nilai signifikan sebesar 0,010 dan memiliki t_{tabel} sebesar 1,984. Ha dapat diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar dkk (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} 2,469 > t_{tabel} 1,993 dengan dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya Nurlaely dan Riana (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} 6,606 > t_{tabel} 2,042 dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Hipotesis 2 (H2)

H_0 = Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT X

H_a = Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT

Pada tabel 11 juga menunjukkan t_{hitung} pada variabel pengembangan karir memiliki t_{hitung} 3,483 dengan nilai signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,483 > t_{tabel} 1,984. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengembangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Armawati (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} 6,626 > t_{tabel} 2,024 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kemudian Budiansyah yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} 11,740 > 2,024$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dibuktikan bahwa pengembangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Hasil Uji F (Uji Kelayakan Model)

Hipotesis 3 (H3)

Ho = Model penelitian kepuasan kerja dan pengembangan karir tidak dapat memprediksi komitmen organisasi PT X

Ha = Model penelitian kepuasan kerja dan pengembangan karir dapat memprediksi komitmen organisasi PT X

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1752,307	2	876,154	30,620	,000 ^b
	Residual	2775,533	97	28,614		
	Total	4527,840	99			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

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

Sumber : Pengolahan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel 12 diatas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 30,620. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} yang dicari dengan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$, dengan df_1 (jumlah variabel - 1) atau $3 - 1 = 2$ dan df_2 ($n - k - 1$) = $100 - 2 - 1 = 97$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3,090 dengan demikian F_{hitung} (30,620) $> F_{tabel}$ (3,090). Signifikansi pada uji F sebesar 0,000 dengan demikian lebih kecil dari pada 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel komitmen organisasi

Hasil Uji Determinasi

Tabel 13. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 ^a	,387	,374	5,349

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

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 24 (2019)

Tabel 4.16 menunjukkan nilai R^2 yang tercantum sebesar 0,387 atau 38,7%. Dengan demikian variabel kepuasan kerja dan pengembangan karir secara simultan memiliki persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 38,7 % sisanya 61,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terlibat dalam model regresi linear berganda tersebut. Sementara itu nilai Adjusted R^2 sebesar 0,374 atau (37,4%)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepuasan kerja pada divisi *finance* dan *accounting* PT X tergolong Kepuasan kerja pada divisi *finance* dan *accounting* PT X tergolong sangat tidak puas yang disebabkan karena lingkungan kerja yang ditandai dengan hubungan yang tidak harmonis antara karyawan maupun bawahan atasan, kemudian disebabkan karena pekerjaan itu sendiri yang ditandai dengan karyawan tidak mendapatkan bimbingan sehingga kesulitan menyelesaikan tugas dan disebabkan oleh promosi yang ditandai dengan karyawan tidak percaya dengan pelaksanaan promosi jabatan diperusahaan yang berdasarkan kecakapan, kemampuan dan kejujuran

Pengembangan karir pada divisi *finance* dan *accounting* PT X tergolong sangat tidak baik yang disebabkan karena pendidikan yang ditandai dengan pemberian kesempatan peningkatan karir tidak hanya berdasarkan wawasan pengetahuan saja, kemudian disebabkan karena pelatihan yang ditandai dengan instruktur tidak ahli menyampaikan materi. Setelah itu disebabkan karena pengalaman kerja yang ditandai dengan karyawan tidak memiliki keterampilan kerja sehingga tidak memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan

Komitmen organisasi pada divisi *finance* dan *accounting* PT X tergolong sangat rendah yang disebabkan karena pengabdian kepada perusahaan yang ditandai dengan karyawan masih belum bersedia bersedia mengabdikan seluruh kemampuan untuk perusahaan, kemudian karena rasa percaya kepada perusahaan yang ditandai dengan karyawan kurang percaya secara emosional kepada perusahaan sebagai bagian dari kehidupannya dan disebabkan karena kurang nyaman meninggalkan perusahaan saat ini yang ditandai dengan tidak tetap berada dalam perusahaan

Saran

Pada variabel kepuasan kerja di indikator kecintaan karyawan terhadap perusahaan hendaknya perusahaan hendaknya membangun keharmonisan antar karyawan dengan membuat *event family gathering* hal ini keharmonisan hubungan antar keluarga, kemudian untuk indikator mudah menyelesaikan pekerjaan hendaknya karyawan diberikan pembimbing agar mudah menyelesaikan pekerjaan dan karyawan diberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan dengan adil. Selanjutnya pada indikator kepercayaan hendaknya perusahaan memberikan kepercayaan dengan memberikan kepercayaan promosi jabatan berdasarkan kecakapan, kemampuan dan kejujuran

Pengembangan karir yang ada diperusahaan pada indikator wawasan pengetahuan hendaknya membuat SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga kesempatan pengembangan karir berdasarkan luasnya wawasan pengetahuan yang dimiliki, kemudian pada indikator instruktur hendaknya perusahaan memilih instruktur ahli dalam menyampaikan materi dan karyawan diberikan pelatihan untuk mendapatkan keterampilan kerja sehingga memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan optimal. Kemudian pada indikator tingkat keterampilan hendaknya karyawan memiliki keterampilan kerja sehingga memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan

Komitmen organisasi pada indikator pengabdian kepada organisasi hendaknya karyawan diberikan motivasi agar mau mengabdikan seluruh kemampuan untuk kemajuan perusahaan, kemudian pada indikator kecintaan kepada perusahaan saat ini memberikan hak yang sama untuk para karyawan sehingga karyawan percaya kepada perusahaan secara emosional dan memberikan kenyamanan untuk karyawan dalam bentuk kepuasan kerja dan

pengembangan karir yang adil. Selanjutnya pada indikator bersedia mengorbankan kepentingan pribadi hendaknya karyawan bersedia mengorbankan tidak mementingkan kepentingan pribadi