PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Pada Karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin)

Rahmi Widyanti[1)]
E-mail: rahmibasuki@gmail.com
Deli Anhar[2)]
Basuki[3)]

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

ABSTRACT

Process to improve the skills of the individual in order to get a better career is call career development. And organizational commitment reflects the extent to which an individual knows and tied to the organization. The purpose this study was to understand the career development, organizational commitment and career development to test the influence of organizational commitment of employees in PT.Donindo Kantor Cabang Banjarmasin.

The method used in this research is descriptive and analytical techniques used is quantitative analysis. The sampling technique used was purposive sampling with a population of 67 people and a sample of 40 respondents. Data measured using Likert Scale. And then the data is processed by using SPSS 23

The research results showed that the influence of career development on organizational commitment of employees PT. Donindo in Banjarmasin showed a quite well criteria and appropriate.

Keywords: Career Development and Organizational commitment.

PENDAHULUAN

Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja (Widyanti, R., 2018). Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat komitmen yang lebih tinggi dari karyawan tersebut. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan komitmen kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban keryawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawanya sehingga karyawan dapat berpatisipasi dalam perusahaan.

Komitmen organisasi atau komitmen kerja adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Pada penelitian ini penulis akan mencoba mengambil topik mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada karyawan real estate yang terjadi di PT. Donindo Banjarmasin. PT. Donindo adalah salah satu perusahaan real estate di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi (studi pada karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan karir ditujukan untuk melihat adanya peningkatan karir seseorang dari satu tingkat ke tingkat lainnya. Menurut Rivai (2004) menjelaskan “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”.

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan.

Pengembangan karir yang dikemukakan oleh Widyanti, R, (2018) adalah sebagai berikut: “Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar

perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum".

Menurut Sondang P. Siagian (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu:

1. Pendidikan

   Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan. Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang, karena dengan latar belakang pendidikanseseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

2. Pelatihan

   Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekaliseseorang dengan keterampilan kerja.

3. Mutasi/Rotasi

   Merupakan suatu perubahan posisi atau jabatan atas pekerjaan atau tempat kerja dari seorang karyawan yang dilakukan baik secara vertical maupun horizontal.

4. Seleksi

   Seleksi merupakan kegiatan menentukan dan memilih karyawan yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

5. Penempatan

   Penempatan karyawan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembalikaryawan pada tugas atau jabatan baru yang berbeda.

Komitmen Organisasi

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009).

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan

untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Meyer dan Allen dalam Luthan (2006) Ketiga dimensi tersebut akan dijelaskan di bawah ini.

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

3. Komitmen Berkelanjutan *(Continuance Commitment.)* Berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan begitu membutuhkan organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki andil yang cukup besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Komitmen kerja yang tinggi diinginkan oleh manajer karna dapat dikaitkan dengan hasil posiif yang diharapkan. Komitmen pada organisasi yang tinggi merupakan suatu tanda bahwa suatu organisasi dikelolah dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen prilaku yang efektif.

Menurut Soekidjan (2009) Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.

Melalui pengembangan karir akan membantu karyawan dalam membuat dirinya komitmen terhadap organisasi atau perusahaaan. Baik tidaknya karyawan dalam pengembangan karirnya akan berdampak terhadap komitmen dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas terlihat bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja dimana pengaruh tersebut dapat berdampak

positif/negative.

Hipotesis adalah suatu proposisis, kondisi dan prinsip yang dianggap benar dan barangkali tanpa kenyakinan, agar bisa dicari koesionernya dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian (testing) tentang kebenarannya dengan menggunakan fakta-fakta (data) yang ada. Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis mencoba untuk mengajukan suatu hipotesis yang perlu diuji kebenarannya melalui penelitian lapangan yaitu : "diduga ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi (kasus karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin)".

METODE PENELITIAN

Populasi merupakan keseluruhan objek yang karektreristiknya akan diuji. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Donindo Banjarmasin.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu penentuan sampel bedasarkan pertimbangan tertentu. Hal ini peneliti mencari orang-orang yang mengerti dan memiliki informasi tentang penelitian. Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus Slovin **(**Basuki, 2019**)** dan diperoleh besarnya sampel n = 40,11 maka dibulatkan menjadi 40 responden

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan disajikan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada PT Donindo Banjarmasin melalui kuisioner yang disebarkan kepada para responden.

Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran menunjukan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuisioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Jika r hitung ≥ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan pengujian dengan menggunakan SPSS menyatakan bahwa semua butir pernyataan pada variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi dinyatakan valid. Dimana r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dikatakan memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi kuisioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan reliable atau dapat dipercaya jika memiliki nilai *cronbach alpha* > dari 0,6. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas kuisioner :

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Pengembangan Karir	0,864	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,850	0,6	Reliabel

Sumber : hasil SPSS , diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukan angka pada kolom *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi seluruh variabel adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi kasus PT. Kalsel Syariah Bank Kantor Cabang Banjarmasin digunakan analisis statistik dengan bantuan program SPSS.

$Y = a + bX$

Komitmen Organisasi = 17,148 + 0,487 Pengembangan Karir

Keterangan :

- Nilai konstanta (a) sebesar 17,148. Artinya adalah apabila pengembangan karir diasumsikan nol (0), maka komitmen organisasi bernilai 17,148.
- Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,487. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,487.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732[a]	.536	.524	3.03016

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Olahan SPSS, 2020

Uji Koefisien Regresi

Nilai R Square diperoleh sebesar 0,536. Yang berartinya bahwa sumbangan pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 53,6 %, Sedangkan 46,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yan tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Parsial (Uji T)

Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (pengembangan karir) dengan variabel Y (komitmen Organisasi).

Tabel 3 Hasil Analisis Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.148	2.811		6.100	.000
	Pengembangan Karir	.487	.074	.732	6.626	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Diperoleh hasil nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan = n – k – 1 : alpha/ 2 = 40 – 1 – 1 : 0,05/ 2 = 38 :

0,025 = 2,024, dimana n adalah jumlah, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Dengan demikian diketahui t hitung (6,626) > t tabel (2,024) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dengan didapatkan t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis yang diajukan yaitu "pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi kasus Donindo Banjarmasin", dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian pada bab-bab sebelumnya serta hasil dari penelitian yang dilakukan pada PT. Donindo Banjarmasin, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir pada PT. Donindo Banjarmasin yang dilihat dari 5 (lima) indikator yaitu pendidikan, pelatihan, mutasi/rotasi, seleksi, penempatan. Menyatakan bahwa dari kelima indikator tersebut, pengembangan karir berada pada kategori baik. Tetapi ada beberapa indikator yang menyatakan karyawan belum merasa sesuai dengan yang diharapkan, hal ini mungkin dikarenakan seleksi dalam pengembangan karir tidak cukup selektif yang mengakibatkan karyawan tidak sependapat terhadap pernyataan yang diberikan peneliti. Namun tetap secara rata-rata penilaian keseluruhan pengembangan karir bagi karyawan sudah ditetapkan dan terencana dengan baik oleh pihak perusahaan.
2. Komitmen organisasi pada Donindo Banjarmasin yang dilihat melalui 3 (tiga) indikator yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan. Dari ketiga indikator tersebut semuanya memiliki tanggapan yang baik atau berkategori tinggi terhadap pertanyaan pada kuesioner yang dibagikan. Secara rata-rata penilaian komitmen organisasi sudah memenuhi harapan perusahaan maupun karyawan itu secara individu.
3. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruhg signifikan terhadap komitmen organisasi. Diketahui bahwa t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel, yaitu 6,626 > 2,024. Maka hipotesis yang diajukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi kasus pada PT. Donindo Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul-Ghani, R., Poon, J. M. L., Noordin, F., Briscoe, J. P., & Jones, E. A. (2007). *Career success from a Malaysian perspective: Doing well by doing good*. In J. P.

Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior, 26(2), 177–202.*

Baruch, Yehuda, 2004, *Managing Career : Theory and Practice*, Prentice Hall, Financial Time, USA

Basuki, 2019, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit LPPM Uniska MAB Banjarmasin.

Bourne, H., & Jenkins, M. (2005). Eliciting managers' personal values: An adaptation of the laddering interview method. *Organizational Research Methods, 8(4), 410–428.*

Chudzikowski, K., Demel, B., & Mayrhofer, W. (2007). Do I look as if I care? Doing well in careers of three professional groups on Austria—A qualitative study. In: J. P. Briscoe (Chair), Doing well by doing good across cultures? A global perspective on career success. *Symposium conducted at the annual meeting of the academy of management, Philadelphia, PA.*

Dries Nicky, Roland Pepermans, Olivier Carlier , 2008, Career Success : MDS Concept, *Journal of Vocational Behavior 71 , 254-267, Elsevier.com*

Dessler, Gary. 2016 . *Human Resource Management,* Penerjemah Eli Tanya dan Budi Supriyanto, edisi 9 jilid 2. Jakarta: Indeks Gramedia.

Handoko, T Hani. 2008.*Manjemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2.* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior, 26(2), 155–176.*

Hennequin, E. (2007). What'career success' means to blue-collar workers. *Career Development International, 12(6), 565–581.*

Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior, 26(2), 113–136.*

King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 65, 112–133.*

Lee, M. D., Lirio, P., Karakas, F., MacDermid, S. M., Buck, M. L., & Kossek, E. E. (2006). Exploring career and personal outcomes and the meaning of career success among part-time professionals in organizations. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to work hours and work addiction (pp. 284–309). Cheltenham, UK: Edward Elgar.*

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono. Yogyakarta: Andi.

Ogliastri, E., Caballero, K. Rodrı´guez, C., & Sabando, C. (2007). Doing well by doing good in personal careers: Career success in Costa Rica. In J. P. Briscoe (Chair), Doing well by doing good across cultures? A global perspective on career success. *Symposium conducted at the annual meeting of the academy*

of management, Philadelphia, PA.

Riduwan dan Sunarto, H. 2007.*Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Cetakan 1.Bandung: Alfabeta.

Rivai,Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Saydam, Gouzali. 2005. *Managemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managemen) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: PT. Gunung Agung.

Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2000. *Statistik Untuk Penelitian. Bandung*: CV. Alfabeta

Suwatno dan Priansa.2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Soekidjan. 2009. *Manjaemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.

Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasi*.Yogyakarta: Andi

Stephen P. Robbins, 2006.*Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.

Umar, Husein. 2003.*Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Widyanti, Rahmi, 2018, Manajemen Karir: Teori, Konsep dan Praktik, Penerbit Rizky Artha Mulia, Makassar.

Widyanti, Rahmi; Basuki; Kurniaty; Zainul, M; Alfisah, Erni; Susiladewi; Purboyo; 2020, The Linked of Role Career-Based Anchors and Organizational Commitment in Disruption Era: Evidence from Plywood Corporate Staff in South Kalimantan; *International Journal of Advanced Science and Technology, Vol.29, No. 5 (2020), pp 2731-2738.*