

HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI PT X CIKARANG

Dimas Shakti Pradana ^{1,*}, Netty Merdiaty ²

Fakultas Psikologi; Universitas Bhayangkara Jakarta Raya; e-mail:

202010515119@mhs.ubharajaya.ac.id, netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract (English)

This research explains the relationship between career development and employee organizational commitment at PT X Cikarang. This research aims to determine whether there is a relationship between career development and organizational commitment using 112 respondents from PT X Cikarang. The method used in this research is quantitative correlational analysis with the aim of seeing the relationship between the two variables studied, in the data analysis process using IBM SPSS 25 software. The results in this research show a correlation coefficient value of $p < 0.05$. This value provides an explanation that career development and employee organizational commitment have a positive and significant relationship. Based on research results which show that there is a relationship between career development and employee organizational commitment at PT X Cikarang.

Abstrak (Indonesia)

Penelitian ini menjelaskan tentang hubungan antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi karyawan pada PT X Cikarang yang merupakan salah satu perusahaan di salah satu kawasan Cikarang di Kabupaten Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi dengan menggunakan 112 responden yang berasal dari PT X Cikarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasional kuantitatif dengan tujuan untuk melihat hubungan antara kedua variabel yang diteliti, dalam proses analisis data menggunakan bantuan software IBM SPSS 25. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $p < 0.05$. Nilai tersebut memberikan penjelasan bahwa pengembangan karir dengan komitmen organisasi karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara hubungan pengembangan karir dengan komitmen organisasi karyawan di PT X Cikarang.

Article History

Submitted: 4 February 2025

Accepted: 13 February 2025

Published: 14 February 2025

Key Words

Career Development,
Employees, Organizational
Commitment, Company,
Cikarang

Sejarah Artikel

Submitted: 4 February 2025

Accepted: 13 February 2025

Published: 14 February 2025

Kata Kunci

Pengembangan Karir,
Karyawan, Komitmen
Organisasi, Perusahaan,
Cikarang

1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, kemajuan di bidang industri berkembang sangat pesat sehingga mendorong munculnya persaingan yang ketat antar perusahaan. Hal ini dapat menjadi motivasi bagi setiap perusahaan untuk menunjukkan keunggulannya dalam hal kreativitas, produktivitas, dan selalu memiliki perkembangan modern dibandingkan perusahaan lain (Yasmine, 2021). Kawasan Industri Cikarang yang berada di Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat telah menjadi pusat kegiatan industri penting di Indonesia. Perkembangan industri di Kabupaten Bekasi terpusat di Cikarang dan sampai saat ini telah berdiri 7 kawasan industri, yakni Kawasan Industri East Jakarta Industrial Park, Jababeka Industrial Estate-Cikarang, Delta Silicon, Kawasan Industri Gobel, Lippo Cikarang, Hyundai Cikarang dan MM2100 Industrial Town. Dari banyaknya perusahaan di cikarang, masih banyak perusahaan yang di demo oleh karyawan nya sendiri karena adanya konflik internal antara perusahaan dan karyawan. Ada beberapa permasalahan yang seringkali memicu aksi demonstrasi parah karyawan adalah kondisi kerja yang tidak manusiawi. Banyak pekerja menghadapi jam kerja yang panjang tetapi upah yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dihadapi.

Pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang jelas, penyalahgunaan kebijakan internal perusahaan, dan ketidaksetaraan dalam kesempatan pengembangan karir menjadi permasalahan yang dihadapi oleh banyak karyawan di kawasan industri ini. Demonstrasi karyawan di Cikarang mencerminkan banyak persoalan yang memerlukan perhatian serius perusahaan (Eri, 2023).

Menurut Robbins & Judge (2015) organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama. Hendriatno & Marhalinda (2020) mengatakan loyalitas terhadap perusahaan merupakan cerminan bahwa seorang individu memiliki komitmen untuk memajukan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Komitmen yang rendah dari karyawan cenderung akan membawa dampak negatif bagi organisasi seperti menurunnya produktifitas kerja, kualitas kerja, indisipliner, mangkir atau bolos, bahkan *turnover* karyawan. Di satu sisi, komitmen yang tinggi akan memberikan dampak positif kepada organisasi seperti meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, keinginan untuk berprestasi, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Robbins & Judge (2015) mengemukakan komitmen organisasi adalah kondisi di mana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya dalam mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menimbulkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja yang tidak memiliki komitmen. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga dengan komitmen tersebut karyawan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Ketika para karyawan mempunyai komitmen organisasi yang rendah, bukan hanya perusahaan yang akan merasakan kerugiannya, namun para kinerja karyawan juga akan terpengaruh. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Handoko & Rambe, 2018) menunjukkan bahwasanya kurang efesiennya komitmen organisasi. Berdasarkan angket yang di sebarakan peneliti kepada para responden, masih ada sebagian yang memberi pernyataan netral atau tidak setuju pada variabel komitmen organisasi dan pengembangan karir. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Budiningsih dkk, (2015) dengan hasil bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Melalui pengembangan karir, perusahaan akan menawarkan bantuan kepada karyawan untuk berkomitmen pada organisasi atau perusahaan. Baik dan buruknya karyawan dalam mengembangkan karirnya akan berdampak pada komitmen mereka terhadap pekerjaan (Armawati, 2016).

Adnan (dalam Hamid et al., 2021) setiap karyawan yang ingin sukses dalam kariernya, baik untuk dirinya sendiri atau untuk organisasi, maka diperlukan sikap dan perilaku serta sistem nilai-nilai yang dapat membangkitkan semangat, motivasi datang dari dalam diri karyawan itu sendiri. Salah satu faktor yang menentukan semangat dan rasa organisasi dan kesuksesan seseorang dalam hidup adalah komitmen pribadinya dan komitmen terhadap organisasi. Komitmen ini diperlukan oleh karyawan dalam melakukan semua kegiatan sehari-hari agar dapat mencapai kesuksesan secara individu dan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi dapat ditunjukkan dengan sikap yang selalu bekerja efektif

serta mencari jalan keluar jika terjadi permasalahan pekerjaan. Dengan adanya komitmen organisasi maka akan menciptakan produktivitas yang tinggi.

Menurut Kusumah (2016) dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan aset yang penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Pada suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang perlu dilakukan yaitu mensejahterakan karyawannya, karena karyawan merupakan suatu aset bagi perusahaannya, salah satunya dengan pengembangan karir karyawan.

Menurut Hasyim & Ayu Jayantika (2021) pengembangan karir adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Pada dasarnya pengembangan karir berorientasi pada perkembangan perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis diwaktu mendatang. Pengembangan karir bukan hanya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapat apa yang mereka butuhkan, tetapi karyawan yang mampu berada di level lebih tinggi dalam perusahaan yang akan membuat perubahan lebih baik dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Suta & Ardana (2019) dengan hasil adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan ketika pengembangan karir diwujudkan dengan sangat baik dalam organisasi akan meningkatkan retensi karyawan. Berbeda dengan pengembangan karir yang kurang baik membuat rasa bertahan karyawan menjadi berkurang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Tipe penelitian tersebut dipilih dengan tujuan untuk menganalisis dan menginterpretasikan data dari variabel terkait, serta mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2.1. Sampel dan Subjek Penelitian

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Karakteristik sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT X Cikarang dengan status karyawan tetap, karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun dan karyawan yang merasa ingin keluar dari PT X Cikarang. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 112 responden.

2.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Proses pelaksanaan Penelitian dilakukan dengan melakukan penyebaran skala penelitian yang dimulai dari tanggal 2 Juli 2023 sampai 11 Juli 2023. Pada penyebaran skala penelitian ini menggunakan platform *Google Form* yang disebar melalui media sosial *Whatsapp* untuk kemudian diisi oleh karyawan PT X Cikarang yang memenuhi kriteria sampai mencapai target sampel yang telah ditentukan. Untuk meningkatkan jumlah responden, peneliti menghubungi orang tua peneliti yang bekerja di PT X Cikarang melalui percakapan langsung untuk meminta bantuan menyebarkan kuesioner penelitian kepada teman karyawan.

2.3. Alat Ukur

Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala pengembangan karir dan komitmen organisasi. Pada penelitian ini, semua pernyataan pada skala akan disajikan dalam bentuk *favorabel* dan *unfavorabel* dengan menggunakan model skala likert. Untuk mengukur skala, penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban yang terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

2.4. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, analisis statistik data dengan menggunakan uji asumsi dasar yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji korelasional, dan uji homogenitas. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi komputer melalui *software IBM SPSS (Statistical Packages for Social Science) for windows versi 25*.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji korelasi didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,681** dengan taraf signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa signifikan ($p < 0,05$) artinya kedua variabel signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan arah yang positif dan kuat. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi pengembangan karir pada karyawan maka semakin tinggi juga komitmen organisasi pada karyawan dan sebaliknya. Setelah dilakukannya uji kategorisasi pada variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi, maka didapatkan hasil 42,9% dengan 48 responden yang termasuk dalam kategori sangat tinggi untuk pengembangan karir dan 36,6% dengan 41 responden yang termasuk dalam kategori tinggi untuk komitmen organisasi.

3.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel dibawah, pengembangan karir mendapatkan nilai signifikansi 0.261 dan komitmen organisasi 0.006, artinya ada perbedaan yang signifikan pada karakteristik responden berdasarkan usia. Pengembangan karir mendapatkan nilai signifikansi 0.176 dan komitmen organisasi 0.175, artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 1. Hasil uji karakteristik responden

Karakteristik Responden		Pengembangan karir		Komitmen organisasi			
		Mean	SD	Sign.	Mean	SD	Sign.
Usia	18-21	125.43	11.20		163.57	14.76	
	22-25	113.07	32.24		131.93	24.44	
	26-30	125.89	20.61	0.261	153.00	19.86	0.006
	31-34	117.50	16.29		148.79	18.06	
	> 35	124.95	18.76		151.68	21.04	

Jenis	Laki-Laki	120.66	22.53	0.176	147.60	22.24	0.175
Kelamin	Perempuan	126.28	17.06		153.46	20.41	

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 25 (2024)

3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sesuai perhitungan validitas dengan menggunakan batasan minimum > 0.300 maka didapatkan hasil 32 aitem valid dari skala pengembangan karir dan 39 aitem valid dari skala komitmen organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas menggunakan SPSS, didapatkan skor pada variabel pengembangan karir sebesar 0.961, sementara pada variabel komitmen organisasi sebesar 0.960.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rentang Validitas	Reliabilitas
Pengembangan Karir	0.389 – 0.791	0.961
Komitmen Organisasi	0.375 – 0.842	0.960

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 25 (2024)

3.3. Uji Asumsi

Berdasarkan hasil uji normalitas didapat nilai signifikan (p) sebesar 0.200 Hasil menunjukkan bahwa signifikan (p) > 0.05 artinya data dalam variabel ini terdistribusi normal. Uji linearitas menggunakan teknik uji *Test for Linearity* dengan hasil nilai signifikan (p) sebesar 0.499 menunjukkan bahwa signifikan (p) > 0.05 artinya data dalam variabel ini berdistribusi linier. Uji homogenitas menggunakan teknik uji *variance test* dengan hasil signifikansi 0,000 dengan hasil asumsinya yaitu yaitu sebesar $p < 0,05$ artinya data dalam variabel ini tidak homogen.

3.4. Uji Kategorisasi

Uji Kategorisasi dari variabel pengembangan karir didapatkan hasil 1.8% dengan 2 responden yang termasuk dalam kategori sangat rendah, 3.6% dengan 4 responden yang termasuk dalam kategori rendah, dan 11.6% dengan 13 responden yang termasuk dalam kategori sedang, 40.2% dengan 45 responden yang termasuk dalam kategori tinggi, dan 42.9% dengan 48 responden yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Merujuk pada hasil pengembangan karir, maka rata-rata skor pengembangan karir berada pada kategorisasi sangat tinggi. Uji Kategorisasi dari variabel komitmen organisasi didapatkan hasil 0.9% dengan 1 responden yang termasuk dalam kategori sangat rendah, 0.9% dengan 1 responden yang termasuk dalam kategori rendah, dan 25.9% dengan 29 responden yang termasuk dalam kategori sedang, 36.6% dengan 41 responden yang termasuk dalam kategori tinggi, dan 35.7% dengan 40 responden yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Merujuk pada hasil komitmen organisasi, maka rata-rata skor komitmen organisasi berada pada kategorisasi tinggi.

Tabel 3. Kategorisasi Pengembangan Karir

Kategorisasi	Batas Nilai	N	Presen tase
Sangat Rendah	$\times \leq 64.05$	2	1.8%
Rendah	$64.05 < \times \leq 85.35$	4	3.6%
Sedang	$85.35 < \times \leq 106.65$	13	11.6%
Tinggi	$106.65 < \times \leq 127.95$	45	40.2%
Sangat Tinggi	$127.95 < \times$	48	42.9%

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 25 (2024)

Tabel 4. Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategorisasi	Batas Nilai	N	Presen tase
Sangat Rendah	$\times \leq 78$	1	0.9%
Rendah	$78 < \times \leq 104$	1	0.9%
Sedang	$104 < \times \leq 130$	29	25.9%
Tinggi	$130 < \times \leq 156$	41	36.6%
Sangat Tinggi	$156 < \times$	40	35.7%

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 25 (2024)

3.5. Uji Hipotesis

Uji korelasi dilakukan untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment* untuk menguji hubungan diantara dua variabel dengan pengambilan keputusan dilihat berdasarkan nilai signifikansi, jika signifikansi $> 0,05$, maka data berkorelasi. Sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berkorelasi. Berdasarkan hasil uji korelasi didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,681** dengan taraf signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa signifikan (p) $< 0,05$ artinya kedua variabel signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan arah yang positif dan kuat.

4. Kesimpulan

Hasil uji hipotesis penelitian ini menggunakan korelasi untuk menguji hubungan diantara variabel pengembangan karir terhadap komitmen organisasi, hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi pengembangan karirnya semakin tinggi juga komitmen organisasinya dan begitu juga sebaliknya. Hasil uji kategorisasi yang dilakukan pada variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa pengembangan karir pada PT X Cikarang termasuk dalam kategori sangat tinggi, artinya pengembangan karir terhadap karyawan sangat baik dan

organisasi menyediakan fasilitas untuk karyawan yang ingin mengembangkan karirnya. Pada variabel komitmen organisasi menunjukan bahwa komitmen organisasi pada PT X Cikarang termasuk dalam kategori tinggi, artinya karyawan memiliki sikap loyalitas dan tanggung jawab terhadap perusahaan sangat baik dan karyawan ikut serta membantu perkembangan Perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Daftar Pustaka

- Armawati, D. (2016). Influence of organizational commitment against career development (Case PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru). In *JOM FISIP* (Vol. 3, Issue 1).
- Eri, Q. R. (2023, December). *Demo yang terjadi di Cikarang*. Kompasiana. <https://www.kompasiana.com/qeirazieri6652/6581a275c57afb1a9960d1d2/demo-yang-terjadi-di-cikarang>
- Hamid, N., Hakim, A. A. A. A., & Shaleha, W. M. (2021). Etos kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan pada Hotel Claro kota Kendari. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1>
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Hasyim, W., & Ayu Jayantika, L. (2021). *Pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover karyawan di kawasan industri MM2100*.
- Hendriatno, S., & Marhalinda. (2020). Analisis persepsi dukungan organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan generasi milenial pada Bank di Kota Bandung. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(3).
- Kusumah, D. H. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinar Lentera Kencana Cikarang. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 18(1), 71–80.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba empat.
- Suta, I. G. M. A. B., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh kompensasi, persepsi dukungan organisasi, dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(2). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p18>
- Yasmine, Y. (2021). *Hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi karyawan PT. Telkom Witel Medan*. Universitas Medan Area.