

# Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Pada UPT B2PTTG - LIPI Subang

**Yusep Budiansyah**

Dosen Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional pegawai UPT B2PTTG-LIPI Subang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey pada 55 orang pegawai. Teknik analisa data dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.*

**Kata Kunci:** *Pengembangan Karir, Komitmen Organisasional.*

## PENDAHULUAN

Pengembangan karier adalah merupakan peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Rivai, Veithzal, 2004) Proses dalam pengembangan karier dilakukan dengan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasi dan organisasi akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi lewat proses dan seleksi. Pegawai yang memiliki komitmen adalah pegawai yang sikapnya menggambarkan kesetiaannya terhadap organisasinya. Tanpa ada komitmen pegawai terhadap organisasi, rencana-rencana dan target organisasi akan sulit terealisasi (Meyer & Allen, 2008).

Balai Besar Pengembangan Teknologi Tepat Guna (B2PTTG)-LIPI Subang merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas, yaitu melaksanakan, penyusunan rencana dan program, pengembangan dan pelayanan dibidang teknologi tepat guna untuk pemberdayaan masyarakat, memajukan industri kecil menengah, dan pendayagunaan hasil-hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Upt. B2PTTG-LIPI Subang. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, perlu memperhatikan pengembangan karir dari para pegawainya. Hasil observasi awal ditemukan, pengembangan karir pada Upt. B2PTTG-LIPI Subang masih

melihat kedekatan pegawai dengan atasannya serta masih memperhatikan senioritas dari para pegawai itu sendiri. Dengan kata lain, pengembangan karir tidak berorientasi pada prestasi kerja pegawai itu sendiri. Tentu saja hal ini akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai. Jika dilihat dari komitmen organisasional, berdasarkan fakta yang ditemukan dilapangan pada Upt. B2PTTG- LIPI Subang, masih ada pegawai yang kurang bergairah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, lambat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan kurang patuh terhadap standart operasional prosedur (SOP), misalnya seperti; masuk kerja tidak tepat waktu, dan santai pada saat jam kerja.

Dari fakta yang diuraikan tersebut, dapat diindikasikan ada beberapa permasalahan berkaitan dengan komitmen organisasional yang belum sepenuhnya dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi. Dengan diterapkan pengembangan karir yang baik, tentu saja bisa meningkatkan komitmen organisasional pegawai, yang akan menunjang kepada pencapaian kinerja organisasi yang lebih baik. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang seberapa besar "*Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Pada Upt. B2PTTG - LIPI Subang*".

## LANDASAN TEORI

Karier adalah suatu rangkaian posisi yang dipegang seseorang sepanjang hidupnya. (Robbins dan Judge, 2009) atau seluruh jabatan yang diduduki seseorang sepanjang kehidupan pekerjaannya. (Werther, William B & Davis, Keith, 1996). Dalam berkarier diperlukan pengembangan karier yang merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam mencapai karier yang diinginkan, menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan. (Rivai, Veithzal, 2004) Sebuah usaha formal yang dilakukan terus-menerus oleh sebuah organisasi yang memfokuskan pada pengembangan dan pemerayaan sumber daya manusia organisasi dalam rangka memenuhi kebutuhan kedua belah pihak antara karyawan dan organisasi (Ivancevich, John M, 2004)

Program pengembangan karier merupakan umpan balik yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja karyawan yaitu berupa rencana pengembangan karyawan dan pemberian akses pada karyawan untuk mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan usaha yang direncanakan perusahaan dengan cara memfasilitasi pembelajaran karyawan yang berhubungan dengan kompetensi kerja karyawan. Kompetensi tersebut antara lain: pengetahuan, skill, atau perilaku untuk mencapai kesuksesan kinerja karyawan. Proses yang tenang dan hati-hati dimana seseorang menjadi sadar akan atribut yang berhubungan dengan karier pribadi dan rangkaian tahapan sepanjang hidup yang berkontribusi pada pemenuhan kariernya (Dessler, Gary, 2007)

Tahapan pengembangan karier tersebut mencakup : (1) Prestasi kerja, (2) Exposure, (3) Jaringan Kerja, (4) Pengunduran diri, (5) Kesetiaan organisasional, (6) Mentors dan Sponsors, (7) Bawahan yang mempunyai peranan kunci, (8) Peluang untuk tumbuh. (Rivai, Veithzal, 2004)

Dalam penelitian ini difokuskan pada lima tahapan/kegiatan yang digunakan dalam pengembangan kariernya disesuaikan dengan keadaan Upt. B2PTTG-LIPI Subang, yaitu: Prestasi kerja, exposure, pengunduran diri, kesetiaan organisasional, dan peluang

untuk tumbuh.

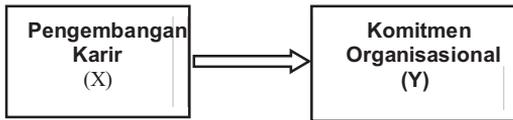
Pada dasarnya pengembangan karier memiliki hubungan dengan komitmen organisasional. Komitmen merupakan sikap yang menggambarkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional adalah karyawan yang mempunyai keinginan kuat untuk menjadi anggota utama dari organisasinya, mempunyai kemauan kuat untuk bekerja dan berusaha bagi kepentingan organisasi, mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. (Meyer & Allen, 2008)

Dimensi dalam penelitian komitmen organisasional dalam penelitian ini yaitu:

1. *Affective commitment* (komitmen afektif). Komitmen afektif mengacu pada rasa sayang, emosional karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam organisasi.
2. *Continuance commitment* (komitmen kontinuens). Komitmen kontinuens mengacu pada penilaian karyawan mengenai apakah biaya untuk meninggalkan organisasi lebih besar daripada biaya untuk tetap tinggal dalam organisasi.
3. *Normative commitment* (Komitmen normatif). Komitmen normatif mengacu pada perasaan berkewajiban dari karyawan kepada organisasi. Karyawan dengan level yang tinggi dari komitmen normatif akan tetap berada dalam organisasi karena merasa mereka seharusnya melakukannya (Meyer & Allen, 2008)

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, pengembangan karier bertujuan mengembangkan keseimbangan antara pengembangan potensial karyawan dengan kebutuhan organisasi. Atau dengan kata lain, kebutuhan dan keinginan karyawan dipertemukan dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan karier Itu berarti berpengaruh terhadap komitmen organisasional yang diartikan sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi, artinya komitmen organisasional pegawai akan meningkat manakala adanya pengembangan karier yang dilakukan oleh organisasi terhadap

pegawai, sehingga pegawai tersebut akan merasa memiliki dan loyal terhadap organisasi yang telah memberikan kesempatan untuk bisa berkariyer. Dibawah ini alur pikir penelitian yaitu:



Gambar 1 . Paradigma Penelitian

**HIPOTESIS PENELITIAN**

“Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap Komitmen Organisasional Upt. B2PTTG-LIPI Subang”.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah Survey. Jumlah populasi sebanyak 122 orang serta jumlah sampel sebanyak 55 orang. Penentuan jumlah sampel dihitung dengan rumus Taro Yamane. Penelitian ini menggunakan teknik sampel *Simple Random Sampling*, adalah teknik penentuan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Data peneltian ini termasuk data primer. (Sugiyono, 2009)

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan: (1) kuesioner, (2) wawancara, (3) studi pustaka. Untuk menguji tingkat validitas dan realibilitas kuesoner dihitung dengan rumus *kolerasi product moment pearson*. Pengukuran variabel dengan Skala Likert. Analisis data menggunakan metode regresi linier sederhana. Untuk mengukur pengaruh variabel diukur dengan koefisien determinasi. Untuk uji hipotesis peneltian diukur dengan regresi linier sederhana (Arikunto, Suharsimi, 2009). Semua pengolahan data menggunakan program SPSS versi 16 for window.

**PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**Uji Validitas Pengembangan Karier, (X)**

Kuesioner penelitian variabel pengembangan karir (X) terdiri atas 11 item pertanyaan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan

total skor (X) lebih dari 0,3. Dilihat dari nilai korelasi yang diperoleh seluruh item (indikator) variabel X dapat disimpulkan bahwa semua item adalah valid, dijelaskan di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Validitas Pengembangan Karier (X1)**

Item Pernyataan	Korelasi	Nilai Batas	Kesimpulan
1	0,634	0,3	Valid
2	0,462	0,3	Valid
3	0,374	0,3	Valid
4	0,500	0,3	Valid
5	0,385	0,3	Valid
6	0,505	0,3	Valid
7	0,619	0,3	Valid
8	0,594	0,3	Valid
9	0,429	0,3	Valid
10	0,483	0,3	Valid
11	0,481	0,3	Valid

Sumber : Data Olahan

**Uji Validitas Komitmen Organisasional, (Y)**

Kuesioner penelitian variabel komitmen organisasional (Y) terdiri atas 12 item pertanyaan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor (Y) lebih dari 0,3. Dilihat dari nilai korelasi yang diperoleh seluruh item (indikator) variabel Y dapat disimpulkan bahwa semua item adalah valid, dijelaskan di bawah ini:

**Tabel 2**  
**Validitas Komitmen Organisasional (Y)**

Item Pernyataan	Korelasi	Nilai Batas	Kesimpulan
1	0,515	0,3	Valid
2	0,480	0,3	Valid
3	0,542	0,3	Valid
4	0,605	0,3	Valid
5	0,631	0,3	Valid
6	0,565	0,3	Valid
7	0,625	0,3	Valid
8	0,735	0,3	Valid
9	0,664	0,3	Valid
10	0,430	0,3	Valid
11	0,388	0,3	Valid
12	0,430	0,3	Valid

Sumber : Data Olahan

**Uji Realibilitas**

Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Perhitungan Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Reliabilitas (r)	Kesimpulan
Pengembangan Karir	0,694	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,793	Reliabel

Sumber : Data Olahan

**HASIL ANALISIS REGRESI**

Dari analisa regresi yang dilakukan dengan menggunakan bantuan Program SPSS ver 16 for windows, hasil olah data dapat terlihat seperti table berikut:

**Tabel 4**  
**Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	33.247	5.829		5.704	.000
X	.263	.149	.735	11.764	.003

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang di dapat adalah sebagai berikut:

$$Y = 33,247 + 0,263 X$$

Keterangan :

Y= Komitmen organisasional

X= Pengembangan karir

Persamaan model matematis di atas menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 0,263 terhadap komitmen organisasional. Mengandung arti bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan variabel pengembangan karir, maka

variabel komitmen organisasional akan meningkat sebesar 0,263. Oleh karena itu, besar atau tidaknya variabel komitmen organisasional sangat tergantung pada variabel pengembangan karir.

Untuk melihat lebih jauh pengaruh antara kedua variable tersebut dijelaskan bahwa kesetiaan karyawan terhadap organisasi (perusahaan) dapat digambarkan melalui upaya mengembangkan loyalitas karyawan melalui praktik-praktik SDM yang efektif, termasuk perencanaan dan pengembangan karir. Hal yang wajar jika keterkaitan karyawan terhadap organisasi dimana dia bekerja sehingga karyawan tersebut akan memberikan dedikasinya terhadap perusahaan. Hal ini dapat dibentuk melalui perencanaan dan pengembangan karir. Perusahaan juga sengaja “membeli” loyalitas dengan gaji atau tunjangan yang tinggi.

**Pengujian Hipotesis**

Hasil uji signifikansi individual (uji-t) dengan menggunakan Program SPSS ver 16 for windows adalah

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Signifikansi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	33.247	5.829		5.704	.000
X	.263	.149	.735	11.764	.003

Sumber : Data Olahan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai probabilitas signifikansi atau p value-nya adalah 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 atau 5% dan koefisien regresinya adalah positif 0,263 yang artinya hipotesis yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dapat diterima. Dengan demikian dikatakan bahwa pengembangan karir mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu, angka 0,263 ini dapat diartikan bahwa setiap penambahan satu

variabel pengembangan karir maka akan meningkatkan komitmen organisasional yaitu sebesar 0,263.

**Koefisien Determinasi (Goodness of Fit Model)**

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel yang terikat digunakan uji koefisien determinasi dari harga R<sup>2</sup>. Perhitungan regresi hasil olah data SPSS Ver. 16 ditunjukkan pada berikut ini:

**Tabel 6**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435a	.655	.538	6.81126

Sumber : Data Olahan

Dari tampilan output SPSS model summary, besarnya R<sup>2</sup> adalah 0,655 hal ini berarti 65,5% variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir sedangkan sisanya 34,5% (100%-65,5%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model. Pengaruh variabel lain contohnya kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan sebagainya.

**PENUTUP**

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional artinya pengembangan karir yang baik akan menghasilkan komitmen organisasional yang baik pula. Semakin baik pengembangan karir maka akan diikuti makin baik juga komitmen organisasional pegawai

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (P. Rahayu, Trans.) Jakarta: Indeks.

Ivancevich, John M. (2004). *Human Resource Management*. (G. Gania, Trans.) USA: McGraw Hilll Companies, Inc.

Meyer, & Allen. (2008). In L. Fred (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 147). Jakarta: Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbin, Stephen; & Judge, Timothy. (2009). *Organizational Behavioral* (13 ed.). (H. Pujaatmaka, Trans.) Person International Edition.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Adminstratif*. Bandung: Altabeta.

Werther, William B & Davis, Keith. (1996). *Human Resources and Personnel Management* (5 ed.). (A. Darma, Trans.) United State Of Amerika: McGraw-Hill.