

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Rumah Sakit Gatoel Mojokerto)

Khavida Rizza Umami¹⁾, Eny Setyariningsih²⁾, Rini Armin³⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit

email : rizzavida@gmail.com

Abstract

The quality of human resource is a benchmark the achievement of the aims of the organization. Developing human resource sustainably constituting an essential ingredient of the company efforts in meeting the challenge of global competition. Feedback from the career development of atisfactory result expected to help employees and company. A feeling of satisfaction an employee can have an impact on optimality ability and a growing desire to stay in an organization. Research aims to understand the influence of between with the commitment of the career development organization through job satisfaction employees a study of the Hospital Gatoel Mojokerto areas by using the method of path analysis who wa assisted the program statistical package for the social sciences (SPSS) 25. Sampel used is a technique purpossive the sampling method of as many as 103 employee at a division of medical services and ,division of administrative, financial, and human resource development. The result is the development of a career directly influence the job satisfaction (sig. 0,000 < 0,05), job satisfaction a direct impact on the commitment organization (sig. 0,000 < 0,05), teh career development have no significant impact on the commitment of organization (sig. 0321 > 0,05), and to the commitment of development organization through job satisfaction have leverage as much as (beta 0,351 > 0,05).

Keywords : Career Development, Job Satisfaction, Commitment Organization

Abstrak

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu tolak ukur tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan sumber daya manusia secara berkelanjutan ialah hal penting dari banyak upaya perusahaan dalam pemenuhan tantangan persaingan global. Umpan balik dari aktivitas pengembangan karir diharapkan adanya hasil yang memuaskan bagi diri karyawan dan perusahaan. Perasaan puas seorang karyawan dapat berdampak terhadap pengoptimalan kemampuan dan menumbuhkan keinginan untuk tetap berada dalam suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat pengaruh antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan studi pada Rumah Sakit Gatoel Mojokerto dengan menggunakan metode Analisis Jalur (path analisis) yang dibantu program Statistical Package for The Social Sciences (SPSS) 25. Sampel yang digunakan adalah teknik purpossive sampling sebanyak 103 karyawan pada Divisi Pelayanan Medis dan Divisi Administrasi, Keuangan dan SDM.

Hasil yang didapatkan adalah pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (sig. 0,000 < 0,05), kepuasan kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap komitmen organisasi (sig. 0,000 < 0,05), pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (sig. 0,321 > 0,05), dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh sebesar (beta 0,351 > 0,05).

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

A. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan kunci utama dan prioritas dari sebuah perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Sumber daya yang berkualitas, tentu akan meningkatkan produktivitas kerja dan mendukung efektifitas dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Maka sebab itu, peningkatan potensi sumber daya manusia secara terus-menerus dan optimal baik melalui pengembangan maupun pelatihan ialah unsur yang penting

dari beberapa upaya perusahaan dalam menyikapi tantangan persaingan global. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja (Kurniawan : 2015). Pada umumnya organisasi/perusahaan mengaplikasikan program pengembangan karir dalam bentuk pelatihan, pendidikan, promosi dan mutasi. Kegiatan tersebut harus dijalankan sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan masing-masing organisasi. Aktivitas pengembangan karir yang didukung oleh organisasi, diharapkan adanya umpan balik berupa prestasi kerja yang bermanfaat untuk karyawan dalam menambah pengalaman karir dan bermanfaat untuk organisasi dalam pengambilan keputusan (Wahyuni, Utami, & I., February 2014). Apabila karyawan memiliki kompetensi tinggi, sehingga hasil kerja yang dihasilkan akan memuaskan diri karyawan dan organisasi. Pengembangan karir dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang merupakan cerminan seorang pekerja terhadap pekerjaannya, baik perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Hal tersebut tampak dalam sikap positif pekerja, baik dalam pekerjaan yang dihadapi maupun dalam lingkungannya. Kepuasan kerja dapat menjadikan seseorang bekerja dengan performa terbaiknya sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Selain lebih bertanggungjawab terhadap tugasnya, seseorang akan mempunyai kepercayaan, dukungan kepada organisasi, dan keinginan untuk bertahan pada suatu organisasi yang kemudian disebut sebagai komitmen organisasi. Rumah Sakit Gatoel merupakan rumah sakit umum bertipe B paripurna dibawah naungan PT. Nusantara Medika Utama di wilayah Kota Mojokerto. Perusahaan ini bergerak di bidang kesehatan yang didukung dengan layanan dokter spesialis dan fasilitas kesehatan lainnya. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit Gatoel bergantung dari kinerja karyawannya. Tujuan tersebut akan tercapai apabila setiap karyawan di dalam perusahaan dapat memberikan keuntungan dan berkontribusi bagi perusahaan. Karena, semua sumber daya manusia yang terlibat dalam segala aspek merupakan suatu hal penting bagi rumah sakit gatoel mojokerto. Maka, berbagai macam pelatihan dan pendidikan ditempuh sebagai bentuk pengembangan karir dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Dewasa ini, masalah yang sedang dihadapi oleh Rumah Sakit Gatoel adalah adanya *turnover* yang mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan. Hal tersebut berkaitan dengan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji dan beban kerja yang dihadapi. Oleh karena itu, dengan upaya pengembangan karir yang sudah dilakukan oleh pihak Rumah Sakit Gatoel, maka penelitian ini bertujuan mengukur pengaruhnya terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan. Berdasar pada uraian yang telah dijabarkan, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja”.

Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah yang diangkat adalah :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja?

Tujuan Penelitian

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

4. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Manfaat Penelitian

1. Bagi pemilik usaha : sebagai informasi dan bahan evaluasi kebijakan-kebijakan yang sudah diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.
2. Bagi mahasiswa : mempeluas wawasan dan pengalaman didunia kerja
3. Bagi pembaca : menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya.

B. KAJIAN LITERATUR

Pengembangan Karir

Menurut Dubrin (2015) dalam Ramli & Yudhistira (2018) “pengembangan karir merupakan segala kegiatan kepegawaian yang bermanfaat untuk pegawai dalam merencanakan karir masa depan di perusahaan agar pegawai maupun perusahaan yang bersangkutan dapat memaksimalkan pengembangan diri.”

Kepuasan Kerja

Menurut Locke (1976) dalam Verawati & Marlina (2017) mengemukakan kepuasan kerja ialah reaksi dan sikap kognitif, afektif, evaluatif. ia menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah suatu bentuk emosi positif yang berasal dari persepsi mengenai pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006) dalam Fauzi, dkk (2016) “komitmen organisasi merupakan suatu proses yang kontinyu dimana adanya pengungkapan perhatian oleh anggota organisasi kepada organisasi, kesuksesan organisasi, dan kemajuan yang terus berlanjut.

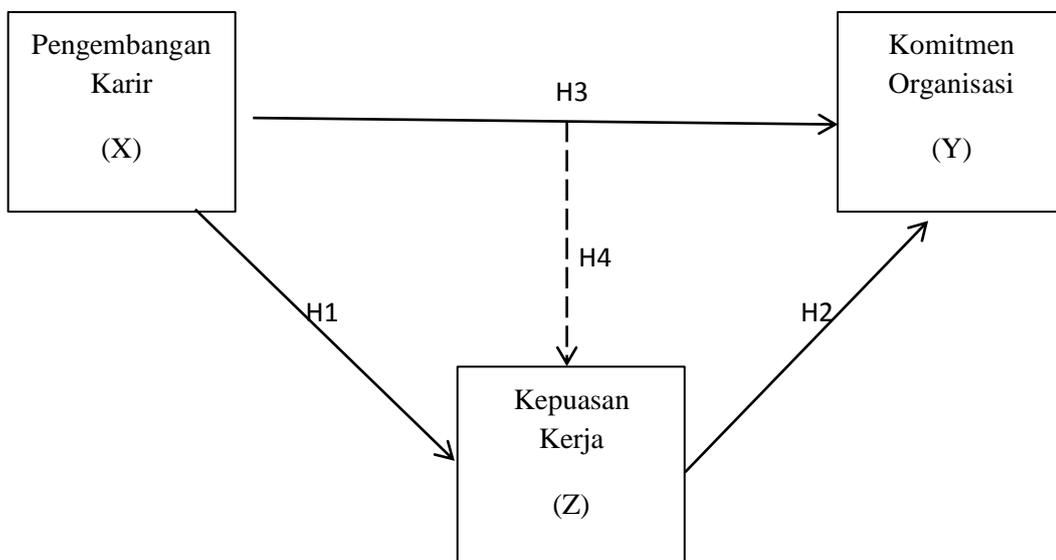
H1 = Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Gatoel Mojokerto.

H2 = kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Gatoel Mojokerto.

H3 = Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Gatoel Mojokerto.

H4 = Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Gatoel Mojokerto.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah peneliti

C. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan desain penelitian asosiatif kausal. Jenis data kuantitatif, sumber data primer (hasil kuisioner dan wawancara) dan sekunder (buku, jurnal dan data dari objek). Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner *online* dan wawancara. Populasi penelitian ialah karyawan dari divisi pelayanan medis dan administrasi, keuangan dan sumber daya manusia (AKS) sebanyak 137 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling (karyawan pada kedua divisi yang lebih banyak menerima manfaat dari program pengembangan karir minimal dua kali serta ketua divisi, ketua sub divisi, dokter umum dan dokter spesialis tidak termasuk objek pengambilan sampel). Maka total sampel adalah 103 karyawan. Menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, dan uji hipotesis menggunakan analisis jalur.

Definisi Operasional Variabel

1. Pengembangan Karir (X)

- a. Dipperlakukan adil dalam berkarir
- b. Atasan yang peduli
- c. Minat pegawai terhadap promosi
- d. Informasi tentang peluang promosi
- e. Tingkat kepuasan karyawan

2. Komitmen Organisasi (Y)

- a. Komitmen afektif : keinginan untuk bertahan menjadi anggota organisasi
- b. Komitmen normatif : kepercayaan yang kuat terhadap organisasi.
- c. Komitmen berkelanjutan : kemauan berusaha bagi organisasi

3. Kepuasan Kerja (Z)

- a. Penghargaan finansial
- b. Rekan kerja
- c. Lingkungan kerja
- d. Pekerjaan itu sendiri
- e. Pengawasan
- f. Promosi

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Tabel 1 Analisis Deskriptif Responden

| Keterangan | Deskripsi | Jumlah Dalam orang | Presentase |
|------------------------|-----------------|--------------------|------------|
| Jenis Kelamin (Gender) | Pria/lk | 6 | 4,9 |
| | Wanita/pr | 116 | 95,1 |
| | Total Responden | 122 | 100 |
| Usia Responden | < 20th | 13 | 10,7 |
| | 21-30th | 103 | 84,4 |
| | 31-40th | 5 | 4,1 |
| | >40th | 1 | 0,8 |
| | Total responden | 122 | 100 |
| Pendidikan Terakhir | SMP/MTS | 2 | 1,6 |
| | SMA/Sederajat | 74 | 60,7 |
| | Diploma | 10 | 8,2 |
| | Sarjana | 36 | 29,5 |
| | Total responden | 122 | 100 |

| | | | |
|---------------------|-------------------|-----|------|
| Frekuensi Kunjungan | 3 kali | 71 | 58,2 |
| | Lebih dari 3 kali | 51 | 41,8 |
| | Total responden | 122 | 100 |

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas

| No item | Variabel Penelitian | Instrumen | Hasil |
|---------|---------------------|-----------|-------|
| 1 | Pengembangan Karir | X1 | 0,659 |
| | | X2 | 0,538 |
| | | X3 | 0,339 |
| | | X4 | 0,364 |
| | | X5 | 0,672 |
| | | X6 | 0,459 |
| | | X7 | 0,226 |
| 2 | Komitmen Organisasi | Y1 | 0,620 |
| | | Y2 | 0,493 |
| | | Y3 | 0,547 |
| | | Y4 | 0,521 |
| | | Y5 | 0,511 |
| 3 | Kepuasan Kerja | Z1 | 0,431 |
| | | Z2 | 0,403 |
| | | Z3 | 0,408 |
| | | Z4 | 0,347 |
| | | Z5 | 0,350 |
| | | Z6 | 0,541 |
| | | Z7 | 0,636 |
| | | Z8 | 0,596 |

Dilihat dari seluruh butir / item pertanyaan menghasilkan nilai r hitung > r tabel (5%) sebesar 0,193 maka seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

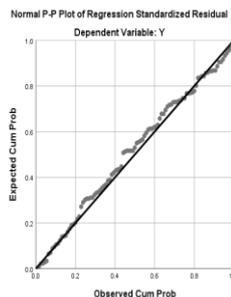
Tabel 3 Uji Reliabilitas

| No. | Variabel Penelitian | Cronbach Alpha |
|-----|---------------------|----------------|
| 1 | Pengembangan Karir | 0,645 |
| 2 | Komitmen Organisasi | 0,642 |
| 3 | Kepuasan Kerja | 0,663 |

Dilihat dari nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh variabel dinyatakan handal/reliable.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Gambar 2 Grafk P-Plot

Berdasarkan grafik P-Plot dilihat bahwa titik-titiknya menyebar disekitar garis diagonal, sehingga dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi dengan normal.

2) Uji Multikolinearitas

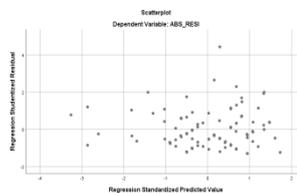
Tabel 4 Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3.723 | 1.749 | | 2.129 | .036 | | |
| | Z | .627 | .056 | .792 | 11.238 | .000 | .881 | 1.135 |
| | X | -.174 | .070 | -.175 | -2.476 | .015 | .881 | 1.135 |

a. Dependent Variable: Y

Dilihat dari seluruh variabel mempunyai nilai tolerance diatas 0,10 dan VIF dibawah 10 sehingga bisa dikatakan jika seluruh item baik dan tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Scatter Plot

Dilihat dari Scatter Plot tersebut titik-titik menyebar serta tak membentuk sebuah pola maka dapat dinyatakan kalau data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4) Autokorelasi

Tabel 5 Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .750 ^a | .562 | .554 | 1.683 | 2.017 |

a. Predictors: (Constant), X, Z
b. Dependent Variable: Y

Diperoleh nilai dl sebesar 1,639 dan du sebesar 1,718. Dengan ini, $4 - du = 2,281$, dan $4 - dl = 2,360$, maka hasil dari $du < dw < 4 - du$ yaitu $1,718 < 2,017 < 2,281$, maka dapat disimpulkan bahwa pada data ini tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja)

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis 1

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|--|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|-------------------------|-----|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |

| | | | | | | | | |
|---|------------|--------|-------|------|-------|------|-------|-------|
| 1 | (Constant) | 15.578 | 2.704 | | 5.762 | .000 | | |
| | X | .435 | .118 | .345 | 3.694 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Z

maka persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Z = \alpha + b_1X + e$$

$$Z = 15,578 + 0,345X + e$$

Dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Apabila kepuasan kerja (Z) mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka pengembangan karir karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,345.
- Diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang mana hasilnya lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung $3.694 > t$ tabel 1,984 Dengan demikian H1 diterima yakni terdapat pengaruh secara signifikan positif antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

2) Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi)

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis 2

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .962 | 1.381 | | .697 | .488 | | |
| | Z | .580 | .054 | .732 | 10.792 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Y

maka persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_2X + e$$

$$Y = 0,962 + 0,732X + e$$

Dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan satu satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,732.
- Diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang mana hasilnya lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung $10,792 > t$ tabel 1,984 Dengan demikian H2 diterima yakni terdapat pengaruh secara signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

3) Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi)

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis 3

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 13.497 | 2.271 | | 5.944 | .000 | | |
| | X | .099 | .099 | .099 | .997 | .321 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Y

maka persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_3X + e$$

$$Y = 13,497 + 0,099X + e$$

Dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan satu satuan maka pengembangan karir mengalami peningkatan sebesar 0,099.

- b. Diperoleh nilai signifikansi 0,321 yang mana hasilnya lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung $0,99 < t$ tabel 1,984 Dengan demikian H3 ditolak yakni tidak terdapat pengaruh secara signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

4) Uji Hipotesis 4 (Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja) Melalui Analisis Jalur.

| Pengaruh variabel | Pengaruh Kausal | | Total |
|------------------------|-----------------|---------------------------|-------|
| | Langsung | Tidak Langsung | |
| X terhadap Y | 0,099 | | 0,099 |
| X terhadap Z | 0,345 | | 0,345 |
| Z terhadap Y | 0,732 | | 0,732 |
| X terhadap Y melalui Z | | $0,099 + (0,345) (0,732)$ | 0,351 |

maka persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X + \beta_2 X + \beta_3 Z$$

$$Y = 0,099X + 0,345X + 0,732Z$$

dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan hasil sebesar 0,351. Karena hasil $0,351 > 0,05$ maka hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.

2. Pembahasan

- a. Berdasarkan pada pengujian hipotesis pertama yang telah dilakukan, diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,000. Yang mana signifikansi $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ dan nilai t hitung $3,694 > t$ tabel 1,983. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Serangkaian aktivitas pengembangan karir yang diikuti dan dijalankan dengan baik oleh karyawan Terbukti pada divisi pelayanan medis dan Administrasi, keuangan dan SDM (AKS) bahwa aktivitas pengembangan karir yang dijalankan mendapatkan dukungan penuh dari perusahaan, sehingga terprogram dan tersistem dengan baik serta banyak kegiatan untuk meningkatkan karir seperti promosi dan mutasi untuk mendapatkan posisi jabatan yang lebih baik. Hal tersebut dikarenakan aktivitas pengembangan karir yang dikelola dengan baik dapat mencapai tujuan karyawan dan individu, sehingga hasil dari pengembangan terbukti menjadi salah satu faktor meningkatnya kepuasan kerja karyawan.
- b. Berdasarkan pada pengujian hipotesis kedua yang telah dilakukan, diperoleh hasil signifikansi 0,000, dimana hasil signifikansi $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ dan hasil uji t hitung $10,792 > t$ tabel 1,983. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut berarti bahwa kepuasan kerja adalah keadaan yang bersifat subjektif Seseorang yang merasakan puas terhadap pekerjaannya, maka ia akan memberikan performa terbaiknya. Selain lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, maka akan timbul kepercayaan terhadap organisasi, penerimaan terhadap norma dan aturan organisasi, serta keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi. Hal tersebut dapat dilihat

dengan kondisi di lapangan, bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari beban kerja dan penghargaan finansial yang menjadi faktor utama pada karyawan divisi pelayanan medis dan aks. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

- c. Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga yang telah dilakukan, memperoleh hasil signifikansi sebesar 0,321, dimana hasil signifikansi $0,321 > \text{probabilitas } 0,05$ dan diperoleh nilai t hitung $0,997 < t \text{ tabel } 1,983$. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting dari hasil aktivitas pengembangan karir Meskipun kedua divisi tersebut telah melaksanakan aktivitas pengembangan karir dengan baik, tidak menjamin tingkat komitmen organisasi karyawan. Hal tersebut berarti perusahaan harus mencari faktor apa saja yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaannya
- d. Berdasarkan pada pengujian hipotesis keempat yang telah dilakukan, diperoleh hasil signifikansi $0,351 > \text{probabilitas } 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan pengaruh antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi. terdapat hubungan tidak langsung yang mempengaruhi hubungan variabel keduanya. Hal tersebut dikarenakan pengembangan karir yang tinggi berdampak terhadap komitmen organisasi apabila didukung dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga Seperti pada divisi pelayanan medis dan aks, bahwa kepuasan kerja berdampak besar terhadap hubungan antara aktivitas-aktivitas kepegawaian dengan kelayakan. Pengembangan karir menjadi sebab seseorang puas terhadap kemampuan dirinya dan puas terhadap perusahaan karena telah memberi kesempatan/peluang untuk merencanakan karir masa depannya. Kepuasan tersebut menjadikan karyawan bekerja dengan penuh tanggungjawab dan akan menimbulkan rasa kepercayaan terhadap organisasi serta mempunyai keinginan untuk tetap berada pada organisasi.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengembangan karir memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan dengan berjalannya serangkaian aktivitas pengembangan karir secara lancar menjadikan tujuan organisasi dan karyawan tercapai. proses pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.
- b. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi secara signifikan positif. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasinya. karyawan yang merasakan kepuasan kerja, maka akan mengoptimalkan segala kemampuan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja demi tercapainya tujuan organisasi.
- c. Pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Seseorang yang memiliki karir bagus tidak menjamin karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasinya.
- d. Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja menghasilkan hubungan tidak langsung sebesar 0,351 signifikansi. Hal ini berarti kepuasan kerja dapat menjadi mediasi pengaruh antara variabel pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan. Seseorang yang melaksanakan segala aktivitas pengembangan karir akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan maupun organisasinya. Dari kepuasan tersebut muncul komitmen organisasi sebagai bentuk dari wujud puas karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja.

2. Saran

a. Bagi Perusahaan

- 1) organisasi perlu memaksimalkan dan mengelola dengan baik aktivitas – aktivitas pengembangan karir sehingga dapat tercapainya tujuan karir karyawan dan tercapainya tujuan organisasi.
 - 2) Agar karyawan mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka organisasi harus mencari faktor-faktor yang bermanfaat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 - 3) organisasi perlu mengkaji ulang dan mengevaluasi hal-hal yang dapat meningkatkan komitmen organisasi sehingga karyawan bisa bekerja dengan kinerja yang baik.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya**
Hasil dari penelitian yang telah diuraikan diharapkan dapat menjadi bahan acuan, tolak ukur dan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, M., & dkk. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management Vol.02 No.02*.
- Kurniawan, K. Y. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Parit Padang Global. *AGORA Vol. 3, No. 2*, 115-120.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan ke 4*, 811-816.
- Wahyuni, D., Utami, H. N., & I., R. (February 2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (STudi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis, 8(1)*.

