

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Chindy Krismawarti Simanjuntak¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This study aimed to determine the effect of job satisfaction and career development on organizational commitment at PT Halliburton in Balikpapan. The research used quantitative research method. The subjects of this study were 100 people that was selected by purposive sampling techniques. Collected data was analyzed using the program Statistical Packages for Social Science (SPSS) 25.0 for windows. The results of this study showed there was significant effect job satisfaction and career development on organizational commitment by f value $>$ f table ($13.148 > 3.090$) and p value = 0.000 ($p < 0.05$). Contributions effect (R^2) of job satisfaction and career development on organizational commitment was 0.213 (21.3 percent). There was significant effect job satisfaction on organizational commitment by beta coefficient (β) = 0.222 , t value $>$ t table ($2.171 > 1.984$) and p value = 0.032 ($p < 0.05$). There was significant effect career development on organizational commitment by beta coefficient (β) = 0.313 , t value $>$ t table ($3.059 > 1.984$) and p value = 0.003 ($p < 0.05$).*

Keywords: *job satisfaction, career development, organizational commitment*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada PT Halliburton di Balikpapan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ini berjumlah 100 orang yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan program Statistik Paket Ilmu Sosial (SPSS) 25.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan nilai $f >$ f tabel ($13.148 > 3.090$) dan p value = $0,000$ ($p < 0,05$). Kontribusi pengaruh (R^2) kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi sebesar $0,213$ (21,3 persen). Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan koefisien beta (β) = $0,222$, nilai $t >$ t tabel ($2,171 > 1,984$) dan nilai $p = 0,032$ ($p < 0,05$). Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan koefisien beta (β) = $0,313$, nilai $t >$ t tabel ($3,059 > 1,984$) dan nilai $p = 0,003$ ($p < 0,05$).

Kata Kunci: kepuasan kerja, pengembangan karir, komitmen organisasi

¹ Email: simanjuntak.chindyk@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi bukan hanya tergantung pada kemampuannya untuk mengelola sumber daya alam (SDA) tetapi bagaimana memanfaatkan secara optimal sumber daya manusia (SDM) yang ada di perusahaan sehingga menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Namun, kompetensi saja tidak cukup untuk membuat perusahaan sukses. Nagar (2012) menyatakan bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai apabila karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya, karena karyawan yang berkomitmen akan bersedia untuk berusaha agar tujuan organisasi tercapai.

Komitmen organisasi bukan sekedar bentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan dalam jangka waktu yang panjang tetapi memberikan yang terbaik pada perusahaan bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang telah ditentukan untuk kesuksesan perusahaan. Kesuksesan perusahaan yang ada ternyata tidak menjamin karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Salah satu perusahaan minyak dan gas yang memiliki komitmen organisasi adalah PT Halliburton. PT Halliburton adalah salah satu perusahaan terbesar di dunia sebagai penyedia produk dan jasa untuk industri minyak dan gas. Salah satu cabang PT Halliburton yang berada di Indonesia terletak di kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur, tepatnya di wilayah Manggar, Balikpapan Timur.

Tabel 1. Data Screening Test Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS				
1.	Saya ingin berkarir dalam jangka panjang di perusahaan.	13	13%	66	66%	11	11%	10	10%
2.	Saya merasa bahwa berpindah tempat kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain adalah suatu hal tidak etis.	2	2%	43	43%	40	40%	15	15%
3.	Saya merasa benar apabila tetap bekerja di perusahaan ini saat saya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.	10	10%	15	15%	65	65%	10	10%

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa terdapat 65 karyawan memilih tidak setuju apabila karyawan tetap bekerja di perusahaan saat mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dengan persentase 65 persen. Selain memberikan *screening test* kepada karyawan, peneliti juga melakukan wawancara kepada karyawan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan PT Halliburton di PT Halliburton yang menyatakan bahwa beliau bertahan untuk terus tetap bekerja di perusahaan karena hanya dari perusahaan tersebut penghasilan untuk keluarga. Apalagi beliau mempunyai posisi yang penting di perusahaan. Karyawan yang memiliki jabatan yang lebih tinggi merasa puas karena mereka memiliki otonomi yang besar, pekerjaan bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Sedangkan karyawan yang memiliki jabatan pada level bawah, mereka

merasa tidak puas dan bosan karena pekerjaan kurang menantang dan tanggungjawab yang kecil.

Luthans (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Komitmen organisasi bukan sekedar bentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan dalam jangka waktu yang panjang tetapi memberikan yang terbaik pada perusahaan bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang telah ditentukan untuk kesuksesan perusahaan. Menurut Newstrom (2011), pekerja yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya catatan kehadirannya baik, menunjukkan keinginan setia pada kebijakan perusahaan, dan tingkat *turnover* lebih rendah.

Luthans (2011) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Srivastava (2013) di sektor perbankan Pakistan menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dengan dimensi kepuasan kerja yaitu

imbangan yang paling berpengaruh. Selanjutnya, Moi (2017) dalam penelitian kuantitatifnya di PT Sugih Alamanugroho menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa faktor dominan yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepuasan kerja.

Tabel 2. Data Screening Test Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS				
1.	Hasil pekerjaan saya tahun ini lebih baik apabila dibandingkan dengan tahun lalu.	10	10%	40	40%	42	42%	8	8%
2.	Saya menerima gaji sesuai dengan tanggungjawab di perusahaan.	5	5%	26	26%	52	52%	17	17%
3.	Promosi jabatan di perusahaan dilakukan secara jujur.	4	4%	54	54%	35	35%	7	7%
4.	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan menunjang pekerjaan saya.	28	28%	32	32%	30	30%	10	10%
5.	Terjalannya kerjasama yang baik dengan rekan kerja tidak hanya terjadi di dalam pekerjaan namun di luar pekerjaan juga kami menjalin persahabatan.	18	18%	22	22%	56	56%	4	4%
6.	Atasan memberikan dukungan kepada bawahannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	12	12%	41	41%	43	43%	4	4%

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa terdapat 56 karyawan memilih tidak setuju bahwa terjalannya persahabatan dengan rekan kerja di luar pekerjaan dengan persentase 56 persen, sedangkan terdapat 54 karyawan memilih setuju bahwa promosi jabatan di perusahaan dilakukan secara jujur dengan persentase 54 persen.

Kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang (Kreitner & Kinicki, 2014). Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan, orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika

mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas.

Karyawan yang telah merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya di perusahaan akan berfokus pada karir dan berusaha untuk mengembangkan karirnya yang akan mempengaruhi komitmen organisasi. Luthans (2011) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Pareek dan Rao (2012) berpendapat bahwa pengembangan karir karyawan harus dilihat sebagai investasi bukan biaya dan komitmen yang rendah merupakan suatu biaya dalam organisasi.

Pengembangan karir dilakukan bukan hanya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan apa yang diinginkan karyawan tetapi

karyawan yang mampu berada pada jenjang yang lebih tinggi di perusahaan akan menciptakan adanya perubahan ke arah yang lebih baik dalam pekerjaannya dan mencapai tujuan perusahaan. Suwatno (2013) menyatakan bahwa setiap individu yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki harapan-harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan ataupun prestasinya yang disumbangkan kepada organisasi. Salah satu harapannya adalah meraih posisi atau kedudukan yang lebih baik dari sebelumnya. Karyawan memerlukan pengembangan karir dalam bekerja untuk mendapatkan karir yang lebih baik.

Menurut Rivai (2014) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir dilakukan bukan hanya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan apa yang diinginkan karyawan tetapi karyawan yang mampu berada pada jenjang yang lebih tinggi di perusahaan akan menciptakan adanya perubahan ke arah yang lebih baik dalam pekerjaannya dan mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 3. Data Screening Test Pengembangan Karir

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS				
1.	Saya mempunyai perencanaan karir dalam jangka panjang.	22	22%	49	49%	26	26%	3	3%
2.	Saya memahami kekuatan dan kelemahan saya dalam menentukan pilihan karir yang diinginkan.	19	19%	26	26%	50	50%	5	5%
3.	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki penilaian dan evaluasi yang jelas sesuai dengan pekerjaan saya.	6	6%	45	45%	43	43%	6	6%
4.	Saya merasa pelatihan yang diberikan dapat membantu meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.	12	12%	50	50%	34	34%	4	4%

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa terdapat 50 karyawan memilih tidak setuju bahwa karyawan memahami kekuatan dan kelemahan dalam menentukan pilihan karir yang diinginkan dengan persentase 50 persen, sedangkan terdapat 50 karyawan memilih setuju bahwa pelatihan yang diberikan dapat membantu meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan dengan persentase 50 persen.

Pernyataan di atas didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Bal, dkk (2014) menyatakan bahwa pelatihan dan penilaian kinerja memiliki hubungan dengan komitmen afektif dan komitmen normatif. Selanjutnya, Juhdi, Pa'wan dan Hansaram (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dimensi pengembangan karir yaitu manajemen karir dan penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan rangkaian permasalahan yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian kuantitatif dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi" pada karyawan PT Halliburton di Balikpapan.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Luthans (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Menurut Newstrom (2011), pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki cacatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah. Secara khusus, pengetahuan mereka yang luas tentang

pekerjaan sering terwujud menjadi pelanggan yang setia yang membeli lebih banyak, yang merekomendasikan kepada pelanggan lain, serta bersedia membayar dengan harga yang lebih.

Adapun aspek-aspek komitmen organisasi Menurut Mayer dan Allen (dalam Luthans, 2011), yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi Menurut Luthans (2011), yaitu faktor personal, faktor internal organisasi, dan faktor eksternal organisasi.

Kepuasan Kerja

Locke (dalam Luthans, 2011) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif serta menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Suwatno dan Priansa (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Menurut Suparyadi (2015), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Kepuasan kerja dapat dideskripsikan sebagai seberapa positif atau negatif perasaan seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya, juga bagaimana seseorang menanggapi kondisi pekerjaannya yang berbeda. Kepuasan kerja juga merupakan penilaian terhadap perbedaan apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaannya dengan apa yang diberikan kembali organisasi kepadanya. Pegawai menilai seberapa bahagia dengan komponen-komponen tertentu dari pekerjaan, penyelia, maupun lingkungan pekerjaan secara menyeluruh (Kaswan, 2015).

Adapun aspek-aspek kepuasan kerja menurut Locke (dalam Luthans, 2011), yaitu isi pekerjaan, imbalan, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja, dan pengawasan atau penyeliaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Menurut Bisen dan Priya (2010), yaitu aktor-faktor yang terkait dengan pegawai, faktor-faktor yang terkait

dengan organisasi, dan faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam berorganisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Simamora, 2010). Budhatoki (dalam Adekola, 2011) menguatkan pengembangan karir sebagai sebuah cara untuk menyakinkan perusahaan untuk mendapatkan talenta dan kemampuan dari karyawannya sehingga mereka mampu untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi.

Grennhaus, et al (dalam Adekola, 2011) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah sebuah proses yang berkelanjutan dari seorang individu melalui rangkaian tingkatan dimana setiap karakteristik tingkatan memiliki karakteristik unik baik dari persoalan pokok ataupun tugas yang diberikan. Menurut Handoko (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan. Menurut Rivai (2014) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Adapun aspek-aspek pengembangan karir menurut Simamora (2010), yaitu perencanaan karir dan manajemen karir. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier menurut Handoko (2012), yaitu prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, mentors dan sponsor, dukungan para bawahan, dan kesempatan untuk tumbuh.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan yang bekerja di PT Halliburton di Balikpapan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*.

Penelitian ini menggunakan skala tipe likert. Skala yang disusun menggunakan bentuk likert memiliki empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Penelitian ini menggunakan

sistem *try out* terpakai yaitu skala tersebut disebar hanya sekali kepada responden dan dianalisis hasilnya tanpa melakukan perubahan terhadap aitem-aitemnya (Safitri dkk, 2014). Alat pengukuran yang digunakan ada tiga macam yaitu skala komitmen organisasi terdiri dari 42 aitem, skala kepuasan kerja terdiri dari 48 aitem, dan skala pengembangan karir terdiri dari 40 aitem.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.00 for windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi *alpha* sebesar 5% atau 0.05. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai Sig atau $p > 0.05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika $p < 0.05$ maka data berdistribusi tidak normal (Santoso, 2018). Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel komitmen organisasi menghasilkan nilai $Z = 0.072$ dan $p = (p < 0.05)$, terhadap variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai $Z = 0.078$ dan $p = (p < 0.05)$, dan terhadap variabel pengembangan

karir menghasilkan nilai $Z = 0.080$ dan $p = (p < 0.05)$. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa normalitas terpenuhi.

Kaidah yang digunakan dalam uji lineritas adalah apabila nilai *deviant from linearity* $p > 0.05$ dan nilai F hitung $< F$ tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0.05, maka hubungan dinyatakan linear (Gunawan, 2013). Hasil uji asumsi linearitas antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi menunjukkan nilai F hitung $< F$ tabel yang artinya hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja yang mempunyai *deviant from linearity* $F = 0.925$ dan $p = 0.574 > 0.050$. Hasil uji asumsi linearitas antara variabel komitmen organisasi dengan pengembangan karir menunjukkan nilai F hitung $< F$ tabel yang artinya hubungan antara komitmen organisasi dengan pengembangan karir yang mempunyai *deviant from linearity* $F = 0.866$ dan $p = 0.636 > 0.050$.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi model penuh dan regresi model bertahap.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Model Penuh

Variabel	R ²	F Hitung	F Tabel	P
Kepuasan Kerja (X ₁)	0.213	13.148	3.090	0.000
Pengembangan Karir (X ₂)				
Komitmen Oraganisasi (Y)				

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa F hitung $> F$ tabel yang artinya kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai $F = 13.148$, $R^2 = 0.213$, dan $p = 0.000$. Hal tersebut bermakna bahwa hipotesis mayor (H₁) dalam penelitian diterima, yaitu ada pengaruh kepuasan

kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Sedangkan untuk kontribusi pengaruh (R²) kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0.213 artinya 21.3 persen dari kepuasan kerja dan pengembangan karir dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Model Bertahap

Variabel	B	T Hitung	T Tabel	P
Kepuasan Kerja (X ₁)	0.222	2.171	1.984	0.032
Komitmen Organisasi (Y)				
Pengembangan Karir (X ₂)	0.313	3.059	1.984	0.003
Komitmen Organisasi (Y)				

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa t hitung $> t$ tabel yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai beta = 0.222, t hitung =

2.171, dan $p = 0.032$. Kemudian pada pengembangan karir terhadap komitmen organisasi menunjukkan t hitung $> t$ tabel yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen

organisasi dengan nilai beta = 0.313, t hitung = 3.059, dan p = 0.003.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi PT Halliburton di Balikpapan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT Halliburton di Balikpapan, dibuktikan dengan nilai f hitung sebesar 13.148 lebih besar daripada f tabel sebesar 3.090, serta nilai p sebesar 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian H_1 diterima H_0 ditolak.

Kontribusi pengaruh (R^2) kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0.213, hal ini menunjukkan bahwa 21.3 persen dari variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya 78.7 persen dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iresa, dkk (2015) bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh konflik kerja dan stress kerja dengan nilai kontribusi pengaruh sebesar 40.2 persen.

Luthans (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan berinisial F bahwa karyawan bertahan untuk terus tetap bekerja di perusahaan karena hanya dari perusahaan tersebut penghasilan untuk menunjang kehidupan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Mayer dan Allen (dalam Luthans, 2011) bahwa karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap bertahan di perusahaan karena mereka membutuhkannya. Dalam komitmen berkelanjutan, karyawan akan mengkalkulasi rasio antara manfaat yang mereka peroleh dengan pengorbanan atas keterlibatannya dalam organisasi. Apabila rasio yang diperoleh lebih tinggi daripada apabila mereka keluar dari organisasi atau bekerja di tempat lain atau organisasi lain maka karyawan akan memiliki daya tahan atau berkomitmen pada organisasinya yang sekarang. Sebaliknya, apabila rasionya lebih rendah daripada apabila karyawan keluar dari organisasi yang sekarang maka komitmennya akan

rendah, dan sangat mungkin karyawan ini akan keluar dari organisasinya yang sekarang.

Menurut Newstrom (2011), pekerja yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya catatan kehadirannya baik, menunjukkan keinginan setia pada kebijakan perusahaan, dan tingkat *turnover* lebih rendah. Salah satu cara mengurangi absensi atau keterlambatan karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi. Luthans (2011) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Sunyoto, 2015). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal tersebut bisa dilihat dari sikap dan bagaimana cara karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan.

Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika karyawan berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Sedangkan, karyawan dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika karyawan berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Karyawan menilai seberapa bahagia dengan komponen-komponen tertentu dari pekerjaan, penyelia, maupun lingkungan pekerjaan secara menyeluruh (Kaswan, 2015).

Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT Halliburton di Balikpapan, dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0.222 dan nilai t hitung sebesar 2.171 lebih besar daripada t tabel sebesar 1.984, serta nilai p sebesar 0.032 ($p < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian H_1 diterima H_0 ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian kuantitatif sebelumnya yang dilakukan oleh Eslami dan Gharakhani (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif dengan kontribusi sebesar 42 persen, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen normatif dengan kontribusi sebesar 38 persen, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen berkelanjutan dengan kontribusi sebesar 40 persen.

Adapun hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa aspek kepuasan kerja yaitu isi pekerjaan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan aspek komitmen afektif dan aspek komitmen normatif. Adapun aspek imbalan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen berkelanjutan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian kuantitatif sebelumnya yang dilakukan oleh Monga, dkk (2018) menyatakan aspek isi pekerjaan memiliki hubungan dengan aspek komitmen afektif dan aspek komitmen normatif, serta aspek imbalan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen berkelanjutan.

Luthans (2011) mengartikan pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan harus disesuaikan agar tidak terlalu mudah dan tidak terlalu sulit bagi karyawan. Pekerjaan yang terlalu mudah menyebabkan karyawan mudah bosan dan kurang berkembang. Sebaliknya pekerjaan yang terlalu sulit dapat meningkatkan beban kerja yang jika berlangsung lama dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja dan berdampak pada penurunan komitmen organisasi.

Karyawan akan menilai pekerjaan yang dilakukannya saat melakukan pekerjaan. Handoko (2012) menyatakan bahwa ketidakpuasan sebagian besar karyawan terhadap imbalan diakibatkan adanya perasaan tidak diperlakukan adil dan layak dalam pembayaran karyawan. Imbalan adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja karyawan. Apabila imbalan yang diberikan secara adil, para karyawan akan merasa puas dan bekerja lebih baik guna mencapai tujuan organisasi.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan berinisial M bahwa karyawan PT Halliburton telah menerima gaji sesuai dengan UMK dan waktu pemberian gaji sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil wawancara lainnya yang dilakukan peneliti dengan karyawan berinisial F bahwa atasan peduli dalam memperhatikan tentang keluhan dan saran yang disampaikan bawahan dan atasan memberikan contoh perilaku yang baik supaya karyawan mau bekerja sama. Gaji yang diterima karyawan adil sesuai dengan input yang diberikan oleh karyawan dan karyawan merasa dianggap di perusahaan dengan diberikan pengakuan berupa penghargaan

dan promosi kerja melalui penilaian kerja yang disebut PPR. Selain itu, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik seperti dapur, mobil dan supir untuk mengantarkan setiap tim untuk meeting di perusahaan lain.

Karyawan yang telah merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya di perusahaan akan berfokus pada karir dan berusaha untuk mengembangkan karirnya. Menurut Rivai (2014) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir dilakukan bukan hanya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan apa yang diinginkan karyawan tetapi karyawan yang mampu berada pada jenjang yang lebih tinggi di perusahaan akan menciptakan adanya perubahan ke arah yang lebih baik dalam pekerjaannya dan mencapai tujuan perusahaan.

Suwatno (2013) menyatakan bahwa setiap individu yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki harapan-harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan ataupun prestasinya yang disumbangkan kepada organisasi. Salah satu harapannya adalah meraih posisi atau kedudukan yang lebih baik dari sebelumnya. Karyawan memerlukan pengembangan karir dalam bekerja untuk mendapatkan karir yang lebih baik.

Harapan tersebut akan dapat tercapai jika perusahaan dapat memfasilitasi harapan tersebut seperti diadakan pelatihan di perusahaan. Perusahaan yang mendukung pelatihan bagi karyawan dan melaksanakan pelatihan dengan baik akan menjadikan komitmen karyawan tinggi terhadap perusahaan tersebut.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan berinisial D bahwa ada dua cara untuk pelatihan di PT Halliburton, yaitu *internal* dan *external*. Pertama, pelatihan *internal* dengan cara *online* yang disebut dengan HALLIU (*Halliburton University*). Kedua, pelatihan *external* adalah pelatihan yang berdasarkan masa *expired* yang diterbitkan dari vendor. Pelatihan yang dibutuhkan karyawan berbeda-beda dan yang mengetahui kebutuhan pelatihan tersebut adalah masing-masing PSL (*Product Service Lines*). Pelatihan *external* seperti BOSIET (*Basic Offshore Safety Induction and Emergency Training*), BSS (*Basic Sea Survival*), first aid, fire, HUET (*Helicopter Underwater Escape Training*), dan sebagainya.

Sebelum dilakukan pelatihan, perlu dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan akan

membantu pimpinan melaksanakan perannya yang dapat merekomendasi atas berbagai permasalahan yang mereka hadapi. Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan karyawan berinisial D bahwa perusahaan memiliki evaluasi kinerja yang dinamakan *Zero Meeting*. *Zero Meeting* merupakan *meeting* bulanan untuk seluruh karyawan yang mempresentasikan kinerja HSE dan SQ (*Service Quality*) dan isu-isu yang ada selama sebulan terakhir.

Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT Halliburton di Balikpapan, dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0.313 dan nilai *t* hitung sebesar 3.059 lebih besar daripada *t* tabel sebesar 1.984, serta nilai *p* sebesar 0.003 ($p < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian H_1 diterima H_0 ditolak. Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa aspek pengembangan karir yaitu manajemen karir memiliki hubungan positif dan signifikan dengan aspek komitmen normatif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian kuantitatif sebelumnya yang dilakukan oleh Bal, dkk (2014) menyatakan bahwa pelatihan dan penilaian kinerja memiliki hubungan dengan komitmen afektif dan komitmen normatif. Selanjutnya, Juhdi, dkk (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dimensi pengembangan karir yaitu manajemen karir dan penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain kesediaan perusahaan memfasilitasi kebutuhan tersebut, tentu saja karyawan bertanggungjawab penuh untuk mengembangkan karirnya. Berbagai persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan, harus juga direncanakan secara individual oleh karyawan sehingga persyaratan yang dibutuhkan suatu jabatan tertentu dapat terpenuhi ketika jabatan tersebut lowong. Apabila karyawan yang telah merencanakan karirnya sesuai dengan persyaratan yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan memunculkan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Halliburton di Balikpapan. Fenomena ini memperjelas bahwa karyawan PT Halliburton di Balikpapan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Peneliti menyadari bahwa peneliti masih banyak kekurangan dan kelemahan sehingga masih jauh dari sempurna. Kelemahan dari penelitian ini adalah penyebaran skala menggunakan *google form* untuk memudahkan mendapatkan data masih kurang efektif dikarenakan kurang adanya pengawasan sehingga hasil skala kurang menggambarkan kondisi sebenarnya. Serta perlu pendalaman dalam aspek-aspek yang digunakan dalam penelitian dan variabel yang lebih spesifik dalam penelitian sehingga menambah penguatan dalam penelitian selanjutnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi PT Halliburton di Balikpapan.
2. Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT Halliburton di Balikpapan.
3. Ada pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi PT Halliburton di Balikpapan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada karyawan PT Halliburton di Balikpapan disarankan membuat skala prioritas pekerjaan (*task management*), mengetahui kelemahan dan kelebihan diri karyawan, membuat tujuan dalam pekerjaan, dan meningkatkan motivasi.
2. Kepada PT Halliburton di Balikpapan disarankan untuk membuat pelatihan motivasi untuk meningkatkan motivasi karyawan yang bisa mengoptimalkan kinerja karyawan.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sejenis maupun pokok pembahasan yang sama diharapkan dapat memperdalam penelitian ini terkhusus tentang kepuasan kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi, serta memperhatikan faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. (2011). Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction: a case study of Nigerian bank employees. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(2), 100-112.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gunawan, M. A. (2013). *Statistik untuk penelitian pendidikan*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Iresa, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Studi pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(1), 1-10.
- Kaswan. (2015). *Sikap kerja: dari teori dan implementasi sampai bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kwenin, D. O. (2013). Relationship between work environment, career development opportunities and employee retention in Vodafone Ghana. *Journal of human resource management*, 1(4), 1-9.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An Evidence based-approach*. Boston: McGraw-Hill.
- Monga, J. M., Flotman, A. P., & Cilliers, F. (2018). Job satisfaction and its relationship with organizational commitment: A democratic republic of Congo organizational perspective. *Independent research journal in the management sciences*, 18(1), 1-8.
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *VIKALPA*, 37(2), 43-60.
- Newstrom, J. W. (2011). *Human behavior at work: organizational behavior*. Boston: McGraw Hill International Edition.
- Pareek, U., & Rao, T. V. (2012). *Designing and managing human resource systems*. Delhi: Oxford and IBH Publishing Company.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai statistik dengan spss 25*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suwatno., & Priansa, D. J. (2013). *Manajemen sdm dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, psikologi, hukum ketenagakerjaan, aplikasi dan penelitian: Aplikasi dalam organisasi bisnis, pemerintahan dan pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.