

PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR DITINJAU DARI KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK

Zuraida

Dosen Program Studi Psikologi

Universitas Potensi Utama

Jalan K.L. Yos Sudarso Km. 6.5 No. 3 A Tanjung Mulia Medan

Surel : zuraidazura1988@gmail.com

Abstract : *Contract employees are employees who work at the company with a certain time limit, and can be dismissed at any time, this affects employees' perceptions of career development at the company and also affects employee commitment to the company. This study aims to examine the relationship between perceptions of career development and organizational commitment for contract employees. Perceptions of career development variables and organizational commitment were measured using a scale. The subjects of this study were 48 contract employees, with the determination of the sample based on accidental sampling. The analysis technique used in this research is quantitative analysis using Karl Pearson's product moment with SPSS version 20 for Windows. Based on the research results, it is known that the perception of career development with organizational commitment on contract employees. There is a significant positive correlation ($r=0.813$ with $sig < 0.05$) between the variable perceptions of career development and organizational commitment for contract employees, namely 0.000 and the significance value is below / less than 0.05, this means that the higher (positive) the perception of career development, the higher employee commitment to the company and vice versa, the lower (negative) perceptions of employee career development, the lower employee commitment to the company. On the perception of career development has the most categories at low (negative) with a contribution of 50% and organizational commitment at most has a low category with contributions 46%.*

Keywords: *Contract Employees, Organizational Commitment, Perceptions of Career Development.*

Abstrak : Karyawan kontrak merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan dengan batasan waktu tertentu dan sewaktu-waktu dapat diberhentikan, hal ini mempengaruhi persepsi karyawan terhadap pengembangan karirnya pada perusahaan tersebut dan juga mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan persepsi pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak. Variabel persepsi pengembangan karir dan komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala. Subjek penelitian ini berjumlah 48 karyawan kontrak, dengan penentuan sampel berdasarkan *accidental sampling*. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan *product moment karl pearson* dengan program SPSS versi 20 for Windows. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak, ada korelasi positif yang signifikan ($r=0.813$ dengan $sig < 0.05$) antara variabel persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak yaitu 0.000 dan nilai signifikansinya dibawah/lebih kecil 0.05, ini berarti bahwa semakin tinggi (positif) persepsi pengembangan karir maka semakin tinggi komitmen karyawan pada perusahaannya begitu sebaliknya semakin rendah (negatif) persepsi pengembangan karir karyawan maka semakin rendah komitmen karyawan pada perusahaannya. Pada persepsi pengembangan karir memiliki kategori paling banyak pada tingkat rendah (negatif) dengan kontribusi 50% dan komitmen organisasi paling banyak memiliki kategori rendah dengan kontribusi 46%.

Kata Kunci : Karyawan Kontrak, Komitmen Organisasi, Persepsi Pengembangan Karir

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pada sebuah perusahaan, dengan seperti itu perusahaan harus mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memenuhi kebutuhan para karyawan. Pada perusahaan ada yang disebut dengan karyawan kontrak. Karyawan kontrak berada dalam peraturan perundang-undangan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Karyawan kontrak merupakan karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak yang disepakati oleh pihak perusahaan dan bekerja dengan waktu yang dibatasi. Karyawan kontrak tidak ada kepastian dalam pengembangan karirnya diperusahaan karena dapat diberhentikan sewaktu-waktu. Hal ini membuat ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja karena statusnya tidak jelas pada perusahaan sehingga mempengaruhi persepsi karyawan dalam pengembangan karir pada perusahaan tersebut.

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 (Septyawati, N. 2010).

Pengembangan karir merupakan adanya

pertumbuhan kemampuan yang melampaui tuntutan dalam suatu pekerjaan yang merupakan proses perencanaan sumber daya manusia secara keseluruhan (Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. (2011). Selanjutnya menurut Soetjipto, Budi, et al. (2002), pengembangan karir merupakan urutan posisi atau jabatan yang diduduki karyawan dari tingkat terendah sampai tingkat teratas pada struktur organisasi. Salah satu pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya adalah promosi jabatan dengan tujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia dengan tujuan untuk pemeliharaan karyawan yang berpotensi.

Menurut Sunyoto, Danang (2012), pengembangan karir merupakan peningkatan karir seseorang untuk mencapai rencana kerja pada organisasi. Selanjutnya menurut Handoko (2011) pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan karyawan untuk mencapai rencana karir. Kemudian menurut Andrew J. F. (Anwar, P.M. 2001) menyatakan pengembangan karir merupakan aktivitas perusahaan untuk merencanakan karir masa depan karyawannya agar dapat mengembangkan diri secara maksimal.

Selanjutnya menurut Sadili, Samsudin. (2006), pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan karyawan

melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya baik secara teoritis, teknis, konseptual dan teoritis yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pengembangan karir (menurut Siagian, Sondang P. 2006) yaitu: (a) Prestasi kerja yang memuaskan, karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan akan diajukan oleh atasannya untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi; (b) Pengenalan pihak lain, pihak yang berwenang untuk memutuskan karyawan apakah layak untuk dipromosikan seperti atasan langsung atau bagian kepegawaian yang mengetahui prestasi karyawan tersebut; (c) Kesetiaan pada perusahaan atau organisasi, pengabdian karyawan pada perusahaannya dengan ingin terus berkarya dalam jangka waktu yang lama; (d) Pembimbing dan sponsor, Pembimbing merupakan orang yang memberikan nasihat kepada karyawannya untuk mengembangkan karirnya. Sponsor merupakan seseorang di perusahaan yang memberikan kesempatan karyawan dalam mengembangkan karirnya; (e) Dukungan para bawahan, dukungan bawahan untuk mensukseskan tugas manajer di perusahaan tersebut; (f) Kesempatan untuk bertumbuh, kesempatan karyawan yang diberikan perusahaan

melalui kegiatan pelatihan, kursus maupun pendidikan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuannya; (g) Berhenti atas permintaan sendiri, keputusan karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain karena adanya pengembangan karir yang lebih besar.

Selanjutnya ada empat indikator dalam pengembangan karir (Handoko, 2011) yaitu: (a) Prestasi kerja, karyawan yang memiliki prestasi yang baik menjadi hal penting dalam pengembangan karirnya; (b) Pengenalan oleh pihak lain, adanya pihak yang berwenang seperti atasan atau bagian kepegawaian untuk mengetahui kemampuan atau prestasi kerja karyawan dalam merealisasikan rencana karirnya; (c) Mentor dan sponsor, mentor bagian yang menawarkan bagian bimbingan karir informal dan sponsor merupakan bagian yang menciptakan kesempatan karir bagi karyawan; (d) Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh, karyawan yang berusaha meningkatkan kemampuannya dapat memanfaatkan kesempatan untuk berkembang.

Persepsi pengembangan karir berdasarkan pendapat Hall (2009), persepsi merupakan pandangan seseorang terhadap pengembangan karir yang direncanakan pada perusahaan tersebut. Pengembangan karir merupakan suatu hal yang dibutuhkan oleh karyawan dan menjadi obsesi karyawan

untuk memajukan karir mereka. Pengembangan karir merupakan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam memajukan perusahaan tersebut. Persepsi karyawan dalam pengembangan karir akan mempengaruhi komitmen karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila karyawan memiliki persepsi yang baik dengan pengembangan karir pada perusahaannya maka cenderung memiliki komitmen yang tinggi sehingga dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sebaliknya apabila persepsi karyawan negatif terhadap pengembangan karir pada perusahaan itu, maka karyawan tidak memiliki rasa komitmen sehingga tujuan perusahaan akan terhambat.

Karyawan yang memiliki rasa komitmen pada perusahaan akan mencurahkan waktu dan tenaganya untuk pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Setiap karyawan memiliki rasa komitmen yang berbeda pada organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaannya, hal ini bisa dilihat dari prestasi kerjanya, sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen yang rendah tidak bekerja secara optimal dan melakukan pekerjaan

secara terpaksa.

Luthans, Fred (2008), menyatakan bahwa komitmen merupakan kekuatan individu dan keterlibatannya dalam organisasi dan adanya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, berusaha bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Swailes dalam Parwita, G.B.S (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi yaitu adanya perasaan positif karyawan pada organisasinya dan merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku.

Ada tiga karakteristik karyawan yang telah berkomitmen dalam organisasi atau perusahaan (Bafadal, Ibrahim. 2008) yaitu: (1) Memiliki keyakinan kuat dan menerima nilai-nilai yang ada di perusahaan atau organisasi kerja; (2) Adanya keinginan untuk mempertahankan menjadi bagian dari perusahaan tersebut (3) Terdapat keinginan karyawan untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen individu pada organisasi (dalam Yuwono, dkk. 2005) yaitu terpenuhinya harapan berupa kepercayaan karyawan pada organisasi. Menurut Raymond A. N, dkk (2011), menyatakan bahwa ketika karyawan memiliki kepercayaan yang kuat pada perusahaannya maka karyawan tersebut akan peduli dan

bekerja secara optimal untuk keberhasilan perusahaannya. Selanjutnya Castaneda, M.B, dkk (1994), menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi berhubungan erat dengan rasa memiliki terhadap organisasinya.

Young et al (1998) menyatakan bahwa ada 8 faktor berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu: (1) Kepuasan terhadap promosi; (2) Karakteristik Pekerjaan; (3) Komunikasi; (4) Kepuasan terhadap Kepemimpinan; (5) Pertukaran ekstrinsik; (6) Pertukaran intrinsik; (7) Imbalan intrinsik; dan (8) Imbalan ekstrinsik.

Adapun tujuan dalam membentuk komitmen organisasi yaitu membawa dampak positif bagi organisasinya. Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi maka akan turut serta dalam pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaannya akan lebih kompetitif, kreatif dan inovatif (Miftahun & Sugiyanto, 2010) dan perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi agar dapat bertahan di dunia bisnis yang kompetitif.

Aspek-aspek komitmen organisasi menurut Kuntjoro (2002), ada tiga aspek yaitu: (a) Identifikasi, merupakan kepercayaan karyawan pada organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi. Didalam tujuan organisasi dapat

memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga saling mendukung antara karyawan dengan organisasinya. Karyawan menerima tujuan organisasi yang telah disusun dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut; (b) Keterlibatan, adanya keterlibatan karyawan pada aktivitas kerja disebuah organisasi. Misalnya dalam partisipasi pembuatan keputusan, agar karyawan tersebut merasa bahwa keputusan tersebut berdasarkan keputusan bersama, sehingga karyawan merasa diterima menjadi bagian dari organisasi tersebut, dan wajib melaksanakannya apa yang sudah menjadi keputusan bersama; (c) Loyalitas, kesediaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, dimana karyawan bisa mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun, kesediaan karyawan dalam mempertahankan diri di organisasi dapat meningkatkan komitmennya pada organisasi tersebut. Hal ini terjadi bila karyawan merasakan kepuasan ketika mereka bergabung pada organisasi itu.

Adapun cara meningkatkan komitmen karyawan dalam organisasi menurut Dessler dalam Parwita, G.B.S, (2013) yaitu: (a) *Make it charismatic*. Menjadikan visi dan misi sebagai dasar karyawan dalam melakukan pekerjaan; (b) *Build the tradition*. Sesuatu yang baik pada organisasi dijadikan budaya atau tradisi yang harus dipelihara dan

dijaga sampai generasi berikutnya; (c) *Have comprehensive grievance procedures*. Dalam mengatasi keluhan baik dari internal maupun eksternal harus dilakukan secara prosedur dalam organisasi tersebut; (d) *Provide extensive two-way communications*. Menjalinkan komunikasi dua arah antara organisasi dengan karyawannya tanpa memandang rendah; (e) *Create a sense of community*. Dalam organisasi harus memiliki unsur kebersamaan, rasa memiliki, berbagi dan kerjasama; (f) *Build value-based homogeneity*. Membangun nilai kesamaan; (g) *Share and share alike*. Adanya kebijakan organisasi dimana jabatan karyawan paling tinggi sampai paling rendah tidak ada perbedaan dalam hal penampilan fisik, kompensasi, dan lain-lain; (h) *Emphasize barnraising, cross utilization and teamwork*. Organisasi harus dapat saling berbagi, bekerjasama, memberi manfaat dan kesempatan yang sama; (i) *Get together*. Melibatkan semua anggota ketika ada acara untuk menjalin kebersamaan; (j) *Support employee development*. Adanya perhatian organisasi terhadap perkembangan karir karyawan akan meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan tersebut; (k) *Commit to actualizing*. Organisasi membuat kebijakan bahwa setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal; (l) *Provide first*

year job challenge. Organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya; (m) *Enrich dan empower*. Organisasi menciptakan lingkungan kerja yang tidak monoton sehingga tidak menimbulkan perasaan bosan pada karyawan (n) *Promote from within*. Perusahaan merekrut terlebih dahulu pada karyawan internal ketika ada lowongan jabatan sebelum merekrut karyawan dari luar; (o) *Provide development activities*; karyawan akan termotivasi untuk berkembang secara maksimal ketika organisasi memprioritaskan dalam melakukan perekrutan karyawan dari internal (p) *The question of employee security*. Komitmen karyawan akan muncul ketika karyawan tersebut merasa aman baik secara fisik maupun psikisnya; (q) *Put it in writing*. Kebijakan organisasi dalam hal visi, misi, semboyan, filosofi, strategi, sejarah yang dibuat dalam bentuk tulisan; (r) *Commit to people first values*. Perusahaan memberikan perlakuan yang baik pada masa awal karyawan bergabung pada organisasi tersebut; (s) *Hire "right kind" managers*. Pimpinan memberikan contoh teladan dalam bentuk sikap dan perilaku baik apabila ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan, aturan, disiplin pada perusahaannya; (t) *Walk the talk*. Pimpinan melakukan sesuatu ketika ingin karyawannya berbuat sesuatu, tidak hanya

sekedar kata-kata.

Berdasarkan hasil penelitian Purnama, Alif Noor Cahya, (2020) bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi. Artinya bila persepsi pengembangan karir positif maka komitmennya juga semakin tinggi, sedangkan bila persepsi pengembangan karir negatif maka komitmennya rendah.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian Maharani, K.S. dan Vembriati, N. (2019), bahwa adanya peran pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Bali Royal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan kontrak, mereka menyatakan bahwa mereka bekerja dengan status yang tidak jelas karena tidak mengetahui jenjang karir kedepannya yang diberikan oleh perusahaan, sehingga mereka kurang mau berkomitmen kepada perusahaan tersebut, dengan mengerjakan tugas yang diberikan kurang optimal, tidak mau bertahan lama di perusahaan tersebut dan ingin mencari perusahaan lain yang lebih jelas pengembangan karirnya

Permasalahan yang terjadi di atas menyebabkan peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Persepsi Pengembangan Karir Ditinjau dari Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak

2. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian yang bersifat kuantitatif dengan teknik korelatif yaitu mencari serta menetapkan adanya korelasi antara variabel-variabel penelitian. Dalam hal ini variabel penelitian yang dimaksud adalah persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi.

1. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian yang mempelajari hubungan, terdapat variable bebas yang biasanya ditandai dengan simbol (X) dan variabel terikat biasa ditandai dengan simbol (Y) (Azwar, S. 2004). Adapun variabel-variabel yang diteliti adalah:

- a. Variabel bebas :Persepsi Pengembangan Karir
- b. Variabel terikat :Komitmen Organisasi

2. Definisi Operasional

- a. Persepsi pengembangan karir adalah pandangan karyawan terhadap pengembangan karir yang sudah direncanakan oleh perusahaan
- b. Komitmen organisasi adalah keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dengan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan

3. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan kontrak. Adapun sampel penelitian ini berjumlah 48 karyawan kontrak di kota Medan. Teknik penentuan sampel menggunakan *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa *accidental sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan yang ditemui peneliti dan sesuai dengan sumber data.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan metode skala. Skala persepsi pengembangan karir, yang terdiri dari empat indikator menurut Handoko, (2011) yaitu; (1) Prestasi kerja; (2) Pengenalan oleh pihak lain (*Exposure*); (3) Mentor dan Sponsor; (4) Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh. Selanjutnya Komitmen organisasi terdiri dari tiga aspek menurut Kuntjoro (2002) yaitu: (1) Aspek Identifikasi; (2) Aspek Keterlibatan; dan (3) Aspek Loyalitas.

5. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis statistik kuantitatif dengan tujuan untuk melihat hubungan persepsi pengembangan karir ditinjau dari komitmen organisasi pada karyawan kontrak. Analisis data yang digunakan adalah korelasi produk momen dari

Karl Pearson. Produk momen *Karl Pearson* digunakan untuk melihat hubungan antara dua gejala dengan skala interval (Sugiyono, 2014). Keseluruhan proses analisis data penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 20.0 for windows.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas Persepsi pengembangan karir dan Komitmen organisasi

Setelah dilakukan uji validitas untuk persepsi pengembangan karir dengan komputer SPSS 20.0 dari 30 item terdapat 24 item yang dinyatakan valid dan 6 item dinyatakan tidak valid/gugur. Sedangkan validitas untuk komitmen organisasi dari 30 item terdapat 27 item yang dinyatakan valid dan 3 item dinyatakan tidak valid/gugur. Item yang valid mempunyai nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel yaitu (0,3).

Dari hasil penghitungan reliabilitas skala persepsi pengembangan karir diperoleh dengan skor alpha sebesar 0.846. Sedangkan reliabilitas skala komitmen organisasi diperoleh dengan skor alpha sebesar 0.867. Butir-butir angket dikatakan reliabel apabila nilai alpha dari setiap item lebih besar dari r table (0,3). Oleh karena itu dari skor yang didapat dari keduanya dapat dikatakan sudah memenuhi standar reliabilitas keduanya

dianggap reliabel dengan taraf signifikan yang diambil 0.05.

Pengukuran reliabilitas juga menggunakan bantuan komputer SPSS 20.00 *for windows* program uji keandalan dengan menggunakan teknik *alpha cronbanch*.

Tabel 1. Uji Reliabilitas Variabel Persepsi Pengembangan Karir

No	Variabel	Alpha	R tabel	Ket.	Kriteria
1.	Persepsi Pengembangan Karir	0.846	0.3	Sig< 0,05	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi	0.867	0.3	Sig<0,05	Reliabel

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua variabel pernyataan adalah reliabel karena mempunyai nilai alpha lebih besar dari R tabel (0,3).

2. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan metode analisis statistik *Product Momen Karl Pearson* rumus

Tabel 2. Hubungan Persepsi Pengembangan Karir dengan Komitmen Organisasi
Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1.000	.813**
	Sig. (2-tailed)	-	.000
	N	48	48
Y	Pearson Correlation	.813**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	-
	N	48	48

**Correlation is significant at the 0.01 level

Hipotesis

Ho = Tidak ada hubungan (korelasi) antara dua variabel

Ha = Ada hubungan (korelasi) antara dua Variabel

Ada korelasi positif yang signifikan (r. 0.813; dengan sig < 0.05) antara variable persepsi pengembangan karir dengan variabel komitmen organisasi yaitu 0,000 dan nilai signifikansinya dibawah/lebih kecil dari 0,05/0,01 (nilai adalah 0,000).

3. Standar Deviasi Persepsi Pengembangan Karir

Setelah diolah dengan komputer program SPSS 20.0 for windows. Maka dapat diketahui standar deviasi persepsi pengembangan karir seperti tabel dibawah ini

Tabel 3. Nilai rata-rata dan Standar Deviasi Variabel Persepsi Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi

	X	Y
N Valid	48	48
Missing	0	0
Mean	120.57	113.86
Std. Deviation	17.85	14.63

Sumber data : SPSS setelah diolah

Tabel 4. Proporsi Tingkat Persepsi Pengembangan Karir

	Frekuensi	%
>125.63	8	17
112.74<x<125.63	16	33
<112.74	24	50
	48	100

Sumber data : SPSS setelah diolah

Dari tabel 4 dapat diketahui dari 48 responden yang berpartisipasi terdapat 8 karyawan atau 17% mempunyai tingkat persepsi pengembangan karir yang tinggi (positif), 16 karyawan atau 33% mempunyai tingkat persepsi pengembangan karir sedang dan 24 karyawan atau 50% mempunyai tingkat persepsi pengembangan karir yang rendah (negatif). Sehingga dari hasil diatas dapat diketahui persepsi pengembangan karir lebih besar pada kategori rendah (negatif) maka rata-rata karyawan yang memiliki

persepsi pengembangan karir rendah dengan skor 50% terbesar, dimana skor ini memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dua kategori lainnya mendapat 17% untuk kategori tinggi (positif) dan 33% untuk kategori sedang.

4. Standar Deviasi Komitmen Organisasi

Setelah data diolah dengan komputer program SPSS 20.0 for windows, maka dapat diketahui standar deviasi Y seperti tabel di bawah ini:

Tabel 5. Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Variabel Persepsi Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi

	X	Y
N Valid	48	48
Missing	0	0
Mean	120.57	113.86
Std. Deviation	17.85	14.63

Sumber data : SPSS setelah diolah

Tabel 6. Proporsi Tingkat Komitmen Organisasi

	Frekuensi	%
>94.62	12	25
82<x<94.62	14	29
<82	22	46
	48	100

Sumber data : SPSS setelah diolah

Dari tabel 6 dapat dilihat dari 48 responden yang bertispasi terdapat 12 karyawan atau 25% kategori komitmen organisasi tinggi, 14 karyawan atau 29% kategori komitmen organisasi sedang dan 22 karyawan atau 46% kategori komitmen organisasi rendah. Sehingga dari hasil diatas dapat diketahui tingkat komitmen organisasi lebih besar pada kategori rendah maka rata-rata karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah dengan skor 46% terbesar, dimana skor ini memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dua kategori lainnya mendapat 25% untuk kateori tinggi dan 29% kategori sedang.

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 (Septyawati, N. 2010).

Berdasarkan pendapat para ahli menyatakan bahwa persepsi pengembangan karir merupakan pandangan karyawan terhadap pengembangan karir yang sudah direncanakan oleh perusahaan.

Menurut Siagian, Sondang P. (2006), menyatakan bahwa pengembangan karir yang jelas pada perusahaan akan mendorong karyawan menumbuhkan loyalitas yang tinggi, melakukan komitmen pada organisasi, bekerja secara produktif dan perilaku positif sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data, bahwa dari 48 karyawan kontrak rata-rata mengalami persepsi perkembangan karir rendah (negatif) pada perusahaannya. Hal ini bisa dilihat, ada 8 karyawan atau 17% yang memiliki persepsi pengembangan karir tinggi (positif), 16 karyawan atau 33% mempunyai tingkat persepsi pengembangan karir sedang dan 24 karyawan atau 50% mempunyai tingkat persepsi pengembangan karir yang rendah (negatif). Sehingga dari data bisa dilihat bahwa lebih banyak karyawan kontrak yang mengalami persepsi pengembangan karir rendah (negatif) pada perusahaannya.

Berdasarkan hasil penelitian Purnama, Alif Noor Cahya. (2020) bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi. Artinya bila persepsi

pengembangan karir positif maka komitmennya juga semakin tinggi, sedangkan bila persepsi pengembangan karir negatif maka komitmennya juga rendah.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian Maharani, K.S. dan Vembriati, N. (2019) bahwa adanya peran pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan di Rumah Sakit Bali Royal.

Beberapa pendapat para ahli menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dengan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Young et al (1998) menyatakan bahwa ada 8 faktor berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu: (1) Kepuasan terhadap promosi; (2) Karakteristik Pekerjaan; (3) Komunikasi; (4) Kepuasan terhadap Kepemimpinan; (5) Pertukaran ekstrinsik; (6) Pertukaran intrinsik; (7) Imbalan intrinsik; dan (8) Imbalan ekstrinsik. Menurut Soetjipto, Budi, et al, (2002), salah satu pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya adalah promosi jabatan dengan tujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia dengan tujuan untuk pemeliharaan karyawan yang berpotensi.

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan dari 48 karyawan kontrak rata-rata memiliki

kategori komitmen organisasi yang rendah. Seperti dilihat dari hasil analisis data terdapat 12 karyawan atau 25% kategori komitmen organisasi tinggi, 14 karyawan atau 29% kategori komitmen organisasi sedang dan 22 karyawan atau 46% kategori komitmen organisasi rendah.

Hasil korelasi persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi menunjukkan sebesar 0.813 dengan $p = 0.000$ hal ini berarti bahwa hubungan antara keduanya adalah positif dan signifikan karena $p < 0.050$ dikatakan positif karena hubungan antara kedua variabel yaitu jika variabel X nya rendah maka variabel Y nya rendah, dalam hal ini jika diketahui nilai persepsi pengembangan karir rendah maka komitmen organisasinya rendah, dan hasil tersebut diketahui koefisien determinasinya sebesar $r^2 = 0.813^2 = 0.6609$ yang artinya ada sumbangan efektif 66.09% variabel persepsi pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak sedang sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan persepsi pengembangan karir memiliki hubungan terhadap komitmen organisasi. Jadi keduanya mempunyai korelasi yang positif artinya jika persepsi pengembangan karir rendah (negatif) maka komitmen organisasi rendah dan jika persepsi pengembangan karir tinggi (positif) maka

komitmen organisasi tinggi

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, disimpulkan bahwa hipotesis diterima dimana adanya hubungan positif antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak. Artinya, semakin rendah persepsi pengembangan karir (negatif) maka semakin rendah komitmen organisasi, dan sebaliknya semakin tinggi persepsi pengembangan karir (positif) maka semakin tinggi komitmen organisasi. Adapun beberapa saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian yaitu: Bagi perusahaan, sebaiknya adanya perencanaan pengembangan karir bagi karyawan kontrak dengan memberikan pendidikan maupun pelatihan. Bagi subjek penelitian, hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang adanya hubungan persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi sehingga subjek penelitian memberikan persepsi pengembangan karir yang positif bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan komitmen pada perusahaan tersebut seperti bekerja secara optimal. Selanjutnya bagi peneliti berikutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan aspek-aspek lain dari variabel lain dan faktor - faktor lain yang

mempengaruhi persepsi pengembangan karir dan komitmen organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar, P.M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Azwar, S. 2004. *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bafadal, Ibrahim. 2008. *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Castaneda, M.B, dkk. 1994. Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of applied psychology*.
- Hall. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Handoko. 2011. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global, *Jurnal Fakultas Manajemen Universitas Kristen Petra*. Vol.3.
- Kuntjoro. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rajawali..
- Luthans,Fred.,2008.*Organizational Behavior. United States:McGraw-Hill*
- Maharani, K.S. dan Vembriati, N. 2019. Peran Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Rumah Sakit Bali Royal. *Jurnal Psikologi Udayana*. Vol. 6, No. 02.
- Miftahun dan Sugiyanto. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen

- Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*.
- Mathis R. L., and Jackson J. H. 2011. *Human Resource Management*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Parwita, G. B. S. 2013. “ Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja (Studi pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar)”, *Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar*.
- Purnama, Alif Noor Cahya. 2020. Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikoborneo*. Vol. 8, No. 2, 216-328.
- Raymond A. N, dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Septyawati, N. 2010. Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vo. 2, Nomor 3.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto, Budi, et.al. 2002. *Paradigma Baru-Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Amara Books.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Young, et al. 1998. Organizational Commitment Among Public Service Employees. *Journal of Public Personal Management*.
- Yuwono, dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.