

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin

Alliya Okina Azzahra¹, Akila², Santi Puspita³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, alliya.ara@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, akilaali62@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, santipuspitaakbar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Sutopo Lestari. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan jumlah populasi yang diteliti yaitu 129 orang karyawan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa metode analisis data yang di antaranya analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji F yang semuanya dilakukan dengan menggunakan SPSS 22 for Windows. Hasil pembahasan menunjukkan nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi (X1) menunjukkan angka 0,000 kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima yang berarti Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y). Sedangkan nilai signifikansi variabel Pengembangan Karir (X2) menunjukkan angka 0,000 kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y) pada karyawan PT. Sutopo Lestari Jaya di Kabupaten Banyuasin.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Komitmen Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted to examine the influence of Organizational Culture and Career Development on Employee Commitment at PT. Sutopo Lestari. This research uses quantitative methods. The population studied was 129 employees. The method used in this research is a data analysis method, including multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, t test, and F test, all of which were carried out using SPSS 22 for Windows. The results of the discussion show that the significance value of the Organizational Culture variable (X1) is 0.000, less than 0.05. Thus the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted, which means that Organizational Culture (X1) has a significant effect on Employee Commitment (Y). Meanwhile, the significance value of the Career Development variable (X2) shows 0.000, less than 0.05. Thus the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted which shows that Career Development (X2) has a significant influence on Employee Commitment (Y) in PT employees. Sutopo Lestari Jaya in Banyuasin Regency.

Keywords : Organizational Culture, Career Development, Employee Commitment.

A. PENDAHULUAN

Di tengah persaingan yang semakin selektif, perubahan yang cepat, dan kemajuan bisnis, organisasi harus mampu mengambil inisiatif, artinya memiliki kemampuan untuk bertindak tanpa diarahkan. Ini adalah karakteristik seorang profesional yang terlatih. Setiap karyawan hendaknya menyadari pentingnya kontribusi setiap individu terhadap perusahaan dan berusaha mengambil inisiatif untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaannya. Untuk menumbuhkan kemampuan inisiatif pada diri karyawan, diperlukan komitmen yang baik pada diri karyawan. Komitmen seorang karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh komponen individu melainkan juga oleh budaya organisasi dan peluang pengembangan karir.

Peneliti melakukan pra-riset dengan membagikan kuesioner kepada karyawan yang ada di PT. Sutopo Lestari Jaya. Berdasarkan hasil pra-riset, responden mengidentifikasi berbagai permasalahan yang ada di dalam perusahaan, yang dirangkum dalam tabel berikut:

NO	Permasalahan Pada Perusahaan	Jumlah
1.	Karyawan sering terlambat	1
2.	Tekanan kerja	2
3.	Kurangnya kesadaran dalam menggunakan alat keselamatan kerja	2
4.	Jenjang karir yang belum baik	4
5.	Fasilitas kurang memadai	1
6.	Kurangnya pelatihan	2

Sumber: Hasil pra-riset 2024

Berdasarkan tabel diatas, fenomena yang terjadi pada PT. Sutopo Lestari Jaya masih terdapat permasalahan yaitu karyawan yang sering terlambat, tekanan kerja dan kurangnya kesadaran dalam menggunakan alat keselamatan. Hal ini mengindikasikan budaya organisasi yang kurang baik, sehingga mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja khususnya yang berkaitan dengan risiko kerja. Selain itu, program pengembangan karir di perusahaan juga belum berjalan efektif, hal ini terlihat dari jenjang karir yang berkepanjangan dan lambatnya perkembangan karir karyawan, hal ini dipengaruhi oleh fasilitas yang dimiliki perusahaan kurang memadai dan kurangnya pelatihan karyawan sehingga sulit melakukan pengembangan karir karena belum ada wawasan dan kemampuan yang diperbarui. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktariani & Emilia (2020:32), permasalahan yang timbul dari interaksi antara budaya organisasi dan pengembangan karir dapat berdampak signifikan terhadap komitmen karyawan.

B. KAJIAN TEORI

Pengertian Budaya Organisasi

Sutrisno (2018:2) menyatakan budaya organisasi mengacu pada seperangkat nilai atau norma yang telah berkembang seiring berjalannya waktu dan dimiliki bersama di antara anggota organisasi (karyawan), yang memandu perilaku mereka dalam mengatasi masalah perusahaan.

Afandi (2018:97) menyatakan budaya organisasi merupakan suatu sistem proposisi dasar yang ditetapkan oleh beberapa orang yang telah berjalan dengan baik maka dari itu dianggap tepat untuk diturunkan dan perkenalkan pada anggota baru untuk pendekatan yang benar dalam berpikir, memahami, merasakan, dan memecahkan masalah.

Faktor Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:100), faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut: 1) Kepemimpinan, Ini mengacu pada cara manajerial atau kepemimpinan yang digunakan dalam mengelola organisasi dengan profesional. 2) Disiplin, Ini melibatkan kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan organisasi. 3) Hubungan Organisasi, Hal ini berkaitan dengan interaksi dan hubungan di antara semua tingkat posisi dalam organisasi. 4) Komunikasi, Ini mengacu pada alur komunikasi yang efektif antara pemimpin dan karyawan dalam organisasi.

Indikator Budaya Organisasi

Afandi (2018:101) menyatakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut: 1) Penerapan Norma. 2) Penerapan Nilai-Nilai. 3) Kepercayaan. 4) Penerapan Kode Etik

Pengertian Pengembangan Karir

Sinambela (2016:252) menyatakan pengembangan karir dalam suatu perusahaan melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang sistematis terhadap jalur karir karyawan. Hal ini mencakup upaya untuk mengelola dan memandu kemajuan karir melalui berbagai tahapan, memastikan keselarasan dengan tujuan organisasi dan aspirasi individu.

Borut (2021:121) menyatakan pengembangan karir di perusahaan bertujuan untuk menegaskan bahwa individu dengan kompetensi dan profesionalisme yang diperlukan tersedia saat dibutuhkan, sehingga secara strategis merencanakan kebutuhan talenta organisasi di masa depan.

Faktor Pengembangan Karir

Afandi (2018:100) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut : 1) Prestasi Kerja. 2) Eksposur. 3) Jaringan Kerja. 4) Loyalitas Terhadap Organisasi. 5) Mentor dan Sponsor 6) Peluang Untuk bertumbuh

Indikator Pengembangan Karir

Afandi (2018:190) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengukur pengembangan karir yakni: 1) Perencanaan Karir. 2) Pengembangan Karir Oleh Individu. 3) Pengembangan Karir Oleh Departemen. 4) Peran Dalam Kinerja.

Pengertian Komitmen Karyawan

Akbar (2019:62) menyatakan komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan dimensi perilaku signifikan yang menilai sejauh mana kemauan dan tekad karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Norawati & Fahraini (2022:59) menyatakan komitmen karyawan terhadap suatu organisasi berfungsi sebagai indikator perilaku penting, yang menunjukkan dedikasi dan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan untuk jangka waktu yang lama.

Faktor Komitmen Karyawan

Idrus (2022:22) menyatakan komitmen karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : 1) Faktor Pribadi, Faktor ini mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan karakter, yang semuanya dapat memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. 2) Karakteristik Pekerjaan, Hal ini mencakup aspek-aspek seperti ruang lingkup pekerjaan, tantangan yang melekat pada posisi pekerjaan, konflik peran, dan tingkat kesulitan pekerjaan yang dirasakan, yang semuanya berdampak pada komitmen karyawan. 3) Pengalaman Kerja, Pengalaman kerja kumulatif seorang karyawan secara signifikan memengaruhi tingkat komitmen mereka terhadap organisasi, yang mencerminkan akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan keterikatan mereka terhadap perusahaan.

Indikator Komitmen Karyawan

Norawati & Fahraini (2022:63) menyatakan indikator komitmen karyawan, sebagai berikut: 1) Keadilan, Perlakuan yang adil dan merata di tempat kerja



berpengaruh positif terhadap loyalitas dan komitmen karyawan. 2) Keamanan Kerja, Rasa aman dalam pekerjaannya menumbuhkan hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan. 3) Pemahaman, Identifikasi pribadi dengan nilai dan tujuan perusahaan meningkatkan komitmen karyawan. 4) Keterlibatan, Karyawan merasa lebih terlibat dan berkomitmen ketika mereka ikut terlibat dalam proses menentukan langkah yang mempengaruhi masa depan perusahaan.

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan oleh peneliti serta menggunakan sampel dari populasi tertentu. Pengumpulan data melibatkan instrumen penelitian dan analisis statistik, yang dimaksud untuk percobaan hipotesis yang diterapkan.

Obyek dan Lokasi Penelitian

Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT. Sutopo Lestari Jaya. Yang berlokasi di Kenten Laut, Kec. Talang Klp., Kab. Banyuasin, Sumatera Selatan, 30961

Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Item
1.	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan kebiasaan dan aturan tidak tertulis yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatannya.	1. Penerapan Norma 2. Penerapan Nilai-Nilai 3. Kepercayaan 4. Penerapan Kode Etik Menurut Afandi (2018:101)	1,2 3,4,5 6,7,8 9,10
2.	Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir merupakan upaya sistematis yang dikerjakan perusahaan untuk merancang dan mengelola karir karyawannya untuk mendapatkan kualifikasi yang dibutuhkan.	1. Perencanaan Karir 2. Pengembangan Karir Individu 3. Pengembangan Karir Oleh Departemen 4. Peran Terhadap Kinerja Menurut Afandi (2018:190)	1,2 3,4,5 6,7,8 9,10
3.	Komitmen Karyawan (Y)	Komitmen karyawan merupakan suatu situasi yang dialami langsung oleh karyawan dan dapat berdampak efektif bagi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan.	1. Keadilan 2. Keamanan Kerja 3. Pemahaman 4. Keterlibatan Menurut Norawati & Fahraini (2022:63)	1,2,3 4,5 6,7,8 9,10

Populasi dan Sampel

Populasi yang terlibat pada penelitian ini merupakan semua karyawan yang bekerja di PT. Sutopo Lestari Jaya. Perusahaan ini memiliki karyawan yang berjumlah 129 orang karyawan. Terdapat pada bagian Staff berjumlah 13 orang, Pekerja Bulanan 12 orang, Karyawan Harian Tetap berjumlah 99 orang, Karyawan Harian Lepas berjumlah 5 orang.

Probability sampling digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini., yang ditentukan secara khusus dengan menggunakan rumus Slovin untuk perhitungannya yaitu sebanyak 56 orang karyawan.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah: 1) Data Primer, Menurut Sugiyono (2022:137), data primer merupakan data yang diberikan langsung kepada peneliti, seperti data yang dikumpulkan melalui Google Form atau sumber langsung lainnya. 2) Data Sekunder, Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2022:137), data sekunder adalah data yang tidak dikumpulkan secara langsung oleh peneliti tetapi sudah tersedia dari individu atau dokumen lain.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ialah teknik statistik yang digunakan untuk menilai frekuensi dan sifat keterikatan antara variabel terikat seperti Komitmen Karyawan (Y) dan beberapa variabel bebas dalam hal ini Budaya Organisasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2). Ini membantu menentukan seberapa baik variabel independen ini memprediksi variabel dependen dan mengidentifikasi variabel mana yang memiliki dampak signifikan terhadap variabel tersebut. Dengan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Komitmen Karyawan

a : Nilai Konstanta

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Pengembangan Karir

b1 : Koefisien Regresi X1

b2 : Koefisien Regresi X2

e : Error (diasumsikan nilai 0)

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (R) merupakan analisis untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel. Pada analisis korelasi akan diperoleh suatu nilai koefisien korelasi yang apakah positif atau negatif, dan apakah korelasinya signifikan atau tidak.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi merupakan ukuran statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk menilai seberapa sesuai variasi variabel dependen (Y) dijelaskan oleh variabel independen (X) atau variabel dalam model regresi. Ini menunjukkan proporsi total variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen.

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji-t)

Priyatno (2018:121) menyatakan bahwa uji-t digunakan dalam analisis regresi untuk menilai signifikansi individu variabel independen, membantu peneliti mengidentifikasi variabel mana yang memiliki dampak berarti terhadap variabel terikat dalam penelitiannya.

- a) Jika nilai signifikansi (nilai sig) melebihi 0,05 maka hipotesis nol (H0) ditolak, sehingga dikatakan bahwa tidak ada cukup bukti yang menunjukkan bahwa variabel independen budaya organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh secara signifikan. variabel dependen yaitu komitmen karyawan (Y).



- b) Jika nilai signifikansi (nilai sig) kurang dari 0,05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti terdapat cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa variabel independen budaya organisasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. variabel terikat adalah komitmen karyawan (Y).

Uji Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Priyatno (2018:119), Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara kolektif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi.

- a) Jika nilai signifikansi (nilai sig) lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol (H_0) diterima. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap variabel dependen yaitu komitmen karyawan (Y).
- b) Jika nilai signifikansi (nilai sig) kurang dari 0,05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan secara statistik antara variabel independen budaya organisasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap variabel dependen yaitu komitmen karyawan (Y).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk pengelolaan data. Variabel budaya organisasi berjumlah 10 item pertanyaan, variabel pengembangan karir juga berjumlah 10 item pertanyaan, dan variabel komitmen karyawan berjumlah 10 item pertanyaan. Kuesioner ini disebarkan kepada 56 responden yang merupakan karyawan PT Sutopo Lestari Jaya di Kabupaten Banyuwangi.

Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi

Tabel di bawah ini memberikan gambaran rinci jawaban responden atas pertanyaan terkait variabel budaya organisasi (X_1):

No.	Tanggapan Responden												Total
		SS		S		RR		TS		STS			
	Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	
1	Pernyataan 1	15	26.79%	20	35.71%	15	26.79%	4	7.14%	2	3.57%	56	100%
2	Pernyataan 2	16	28.57%	20	35.71%	14	25%	3	5.36%	3	5.36%	56	100%
3	Pernyataan 3	18	32.14%	19	33.93%	15	26.79%	4	7.14%	0	0%	56	100%
4	Pernyataan 4	20	35.71%	15	26.79%	19	33.93%	1	1.79%	1	1.79%	56	100%
5	Pernyataan 5	16	28.57%	22	39.29%	14	25%	3	5.36%	1	1.79%	56	100%
6	Pernyataan 6	17	30.36%	21	37.50%	13	23.21%	3	5.36%	2	3.57%	56	100%
7	Pernyataan 7	18	32.14%	22	39.29%	15	26.79%	1	1.79%	0	0%	56	100%
8	Pernyataan 8	18	32.14%	20	35.71%	14	25%	4	7.14%	0	0%	56	100%
9	Pernyataan 9	17	30.36%	25	44.64%	10	17.86%	3	5.36%	1	1.79%	56	100%
10	Pernyataan 10	21	37.50%	19	33.93%	14	25%	1	1.79%	1	1.79%	56	100%
	Rata-Rata	176	31.42%	203	36.25%	143	25.53%	27	4.82%	11	1.96%	56	100%

Sumber: Data Diolah 2024

Dari tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi (X1) yang terlihat pada tabel di atas terlihat persentase setuju tertinggi sebesar 36,25% berdasarkan 10 pernyataan terkait variabel Budaya Organisasi (X1).

Tanggapan Responden Variabel Pengembangan Karir

Tabel di bawah ini memberikan gambaran rinci jawaban responden atas pertanyaan terkait variabel pengembangan karir (X2):

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden										Total	
		SS		S		RR		TS		STS		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Pernyataan 1	19	33.93%	22	39.29%	14	25%	0	0%	1	1.79%	56	100%
2	Pernyataan 2	22	39.29%	21	37.50%	11	19.64%	2	3.57%	0	0%	56	100%
3	Pernyataan 3	20	35.71%	24	42.86%	11	19.64%	1	1.79%	0	0%	56	100%
4	Pernyataan 4	18	32.14%	22	39.29%	13	23.21%	3	5.36%	0	0%	56	100%
5	Pernyataan 5	20	35.71%	21	37.50%	14	25%	0	0%	1	1.79%	56	100%
6	Pernyataan 6	19	33.93%	18	32.14%	14	25%	3	5.36%	2	3.57%	56	100%
7	Pernyataan 7	23	41.07%	21	37.50%	12	21.43%	0	0%	0	0%	56	100%
8	Pernyataan 8	20	35.71%	22	39.29%	12	21.43%	2	3.57%	0	0%	56	100%
9	Pernyataan 9	18	32.14%	23	41.07%	12	21.43%	1	1.79%	2	3.57%	56	100%
10	Pernyataan 10	14	25%	24	42.86%	14	25%	3	5.36%	1	1.79%	56	100%
Rata-Rata		193	34.46%	218	38.92%	127	22.7%	15	2.7%	7	1.25%	56	100%

Sumber: Data Diolah 2024

Dari tanggapan responden mengenai Pengembangan Karir (X2) pada tabel di atas terlihat persentase setuju tertinggi sebesar 38,92% berdasarkan 10 pertanyaan terkait variabel Pengembangan Karir (X2).

Tanggapan Responden Variabel Komitmen Karyawan

Tabel di bawah ini memberikan gambaran rinci jawaban responden atas pertanyaan terkait variabel komitmen karyawan (Y):

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden										Total	
		SS		S		RR		TS		STS		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Pernyataan 1	19	33.93%	23	41.07%	14	25%	0	0%	0	0%	56	100%
2	Pernyataan 2	18	32.14%	23	41.07%	14	25%	1	1.79%	0	0%	56	100%
3	Pernyataan 3	19	33.93%	23	41.07%	14	25%	0	0%	0	0%	56	100%
4	Pernyataan 4	18	32.14%	19	33.93%	15	26.79%	4	7.14%	0	0%	56	100%
5	Pernyataan 5	16	28.57%	27	48.21%	13	23.21%	0	0%	0	0%	56	100%
6	Pernyataan 6	20	35.71%	23	41.07%	11	19.64%	2	3.57%	0	0%	56	100%
7	Pernyataan 7	16	28.57%	24	42.86%	13	23.21%	1	1.79%	2	3.57%	56	100%
8	Pernyataan 8	19	33.93%	21	37.50%	14	25%	1	1.79%	1	1.79%	56	100%
9	Pernyataan 9	19	33.93%	18	32.14%	15	26.79%	4	7.14%	0	0%	56	100%
10	Pernyataan 10	22	39.29%	19	33.93%	14	25%	1	1.79%	0	0%	56	100%
Rata-Rata		186	33.21%	220	39.28%	137	24.5%	14	2.5%	3	0.5%	56	100%

Sumber: Data Diolah 2024

Dari tanggapan responden mengenai Komitmen Pegawai (Y) pada tabel di atas terlihat persentase setuju tertinggi sebesar 39,28% berdasarkan 10 pertanyaan terkait variabel Komitmen Pegawai (Y).



Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil output ditampilkan pada tabel berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.735	3.978		1.693	.096
	Budaya Organisasi	.347	.072	.429	4.801	.000
	Pengembangan Karir	.484	.073	.594	6.641	.000
a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan						
Sumber: Data Primer, Diolah 2024						

Dari tabel diatas dapat diturunkan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 6,735 + 0,347X_1 + 0,484X_2$$

Nilai konstanta (a) sebesar 6,735 mewakili tingkat dasar komitmen pegawai ketika budaya organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2) tidak mempunyai pengaruh. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,347 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai. Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,484 menunjukkan bahwa pengembangan karir juga berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.761 ^a	.578	.563	3.362	.578	36.370	2	53	.000
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Budaya Organisasi									
Sumber: Data Primer, Diolah 2024									

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,761 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan pengembangan karir dengan variabel terikat yaitu komitmen karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi menilai sejauh mana budaya organisasi dan pengembangan karir berkontribusi mempengaruhi komitmen karyawan PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin.

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.761 ^a	.578	.563	3.362	.578	36.370	2	53	.000
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Budaya Organisasi									
Sumber: Data Primer, Diolah 2024									

Dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi 0,578 angka ini menyatakan 57,8% dalam persentase. Artinya bahwa komitmen karyawan menyatakan sebesar 57,8% pada variabel dependen budaya organisasi dan pengembangan karir yaitu 42,2% yang bisa diterangkan variabel yang tidak diamati seperti variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji-t)

		Coefficients ^a	
Model			Sig.
1.	(Constant)		.000
	Budaya Organisasi		0.000
	Pengembangan Karir		0.000

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Hasil uji t pada tabel memberikan penjelasan:

- Hasil uji t menyatakan nilai signifikan sebesar 0,000 untuk variabel budaya organisasi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap komitmen karyawan.
- Hasil uji parsial (uji-t) menyatakan nilai signifikan sebesar 0,000 untuk variabel budaya organisasi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dari itu, dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai.

Uji Secara Simultan (Uji-F)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	822.288	2	411.144	36.370	.000b
	Residual	599.140	53	11.305		
	Total	1421.429	55			

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Budaya Organisasi

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen budaya organisasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh simultan yang signifikan terhadap variabel dependen komitmen karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item penelitian ini telah menunjukkan tingkat signifikansi $\alpha < 0,05$ untuk sampel berjumlah 56 responden. Oleh karena itu, seluruh pernyataan (indikator) dari item-item tersebut dianggap valid.

Hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 untuk variabel budaya organisasi (X1) dan komitmen karyawan (Y) kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh parsial yang signifikan



secara statistik antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap komitmen karyawan (Y) pada karyawan PT. Sutopo Lestari Jaya, Kabupaten Banyuasin.

Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item penelitian ini menunjukkan nilai signifikan, yaitu dengan $\alpha < 0,05$ untuk jumlah sampel 56 responden. Ini berarti seluruh pernyataan (indikator) yang digunakan dalam penelitian dianggap valid.

Hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan adanya signifikansi sebesar 0,000 untuk variabel pengembangan karir (X2) terhadap komitmen karyawan (Y) kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial variabel pengembangan karir (X2) yang signifikan secara statistik terhadap komitmen karyawan (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, uji F menghasilkan nilai sebesar 33,498, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 2. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 menunjukkan bahwa model regresi layak karena tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Artinya hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap variabel komitmen karyawan (Y) pada PT. Sutopo Lestari Jaya, Kabupaten Banyuasin.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan penelaahan mengenai pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin, kesimpulannya sebagai berikut:

1. Dari hasil uji parsial (uji t) terlihat nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi (X1) dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga menyebabkan penolakan H_0 dan penerimaan H_a . Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y) secara signifikan.
2. Dari hasil uji parsial (uji t) terlihat nilai signifikansi variabel Pengembangan Karir (X2) dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dari itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y).
3. Dari hasil uji simultan (uji F) dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara variabel independen Budaya Organisasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) tentang Komitmen Karyawan (Y) pada PT. Sutopo Lestari Jaya, Kabupaten Banyuasin.

Saran

1. Bagi Perusahaan, karyawan perlu meningkatkan transparansi dan komunikasi yang efektif dan terbuka contohnya dengan melakukan safety talk (penyampaian K3) satu minggu sekali. Selain itu, diharapkan Memberikan kesempatan pengembangan dan pelatihan, termasuk kursus internal dan eksternal, yang

bertujuan untuk meningkatkan wawasan dan kemampuan karyawan untuk kemajuan karir.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian serupa didorong untuk mengeksplorasi variabel selain budaya organisasi dan pengembangan karir untuk memastikan orisinalitas dan kepatuhan terhadap standar etika dalam penulisan tesis, sehingga menghindari kekhawatiran plagiarisme.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia:Teori, Konsep dan Indikator* Riau:Zanafa Publishing
- Akbar, A. (2019). *Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia:Upaya Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Jakarta:Pustaka Taman Ilmu
- Borut, S.A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok:PT. Rajagrafindo Persada
- Idrus, A. (2022). *Komitmen:Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen*. Tasikmalaya:Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia
- Norawati, S., & Fahraini. (2022). *Determinan Komitmen Dan Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)*. Indramayu:CV. Andanu Abimata
- Priyatno, D. (2018). *Spss Paduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Surabaya: Kencana