



ANALISIS ANTESEDEN DAN KONSEKUEN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT LOYAL INDONESIA UTAMA KABUPATEN SERANG

Dwi Patinah¹, Encep Saefullah*², Ende³

^{1,2,3}Universitas Bina Bangsa

Email: dwifatinah00@gmail.com¹, encepsaefullah82@gmail.com*², ende.ende@binabangsa.ac.id³

Abstract

Companies must have a good career planning and career management system to create employee career development programs so as to achieve job satisfaction and employee career commitment. This study aims to identify and analyze the antecedents and consequences of employee career development at PT Loyal Indonesia Utama Serang Regency. The research method used is a survey method with a descriptive quantitative approach. The population of this study were employees of PT Loyal Indonesia Utama Serang Regency, totaling 250 employees. From this population, a sample of 71 employees was obtained using probability sampling technique. This study uses the Respondent Achievement Rate (TCR) technique to analyze the data that has been collected and is assisted by the use of SmartPls 3.2.7 software as a data analysis tool. The results of this study indicate that career planning on career development results in a t -statistics value of $3.520 > 1.96$ and a p -value of $0.000 < 0.05$ so H_1 is accepted, career management on career development results in a t -statistics value of $6.072 > 1.96$ and a p -value of $0,000 < 0.05$ then H_2 is accepted, career development on job satisfaction the results of t -statistics value $3.257 > 1.96$ and p -values $0.001 < 0.05$ then H_3 is accepted and career development on career commitment the results of t -statistics value $9.199 > 1.96$ and p -values $0.000 < 0.05$. Based on the results of hypothesis testing, it can be concluded that career planning and career management have a significant effect on career development. Career development has a significant effect on job satisfaction and career commitment in employees of PT Loyal Indonesia Utama Serang Regency.

Keywords: Career Planning, Career Management, Career Development, Job Satisfaction, Career Commitment, PT Loyal Indonesia Utama Serang Regency.

Abstrak

Perusahaan harus memiliki sistem perencanaan karir dan manajemen karir yang baik untuk menciptakan program pengembangan karir karyawan sehingga mencapai kepuasan kerja dan komitmen karir karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis anteseden dan konsekuen pengembangan karir karyawan pada PT Loyal Indonesia Utama Kabupaten Serang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Loyal Indonesia Utama Kabupaten Serang yang berjumlah 250 karyawan. Dari populasi tersebut diperoleh sampel sebanyak 71 karyawan dengan teknik probability sampling. Penelitian ini menggunakan teknik Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk menganalisis data yang sudah terkumpul serta dibantu penggunaan software SmartPls 3.2.7 sebagai alat analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan karir terhadap pengembangan karir hasil nilai t -statistics $3,520 > 1,96$ dan nilai p -values $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima, manajemen karir terhadap pengembangan karir hasil nilai t -statistics $6,072 > 1,96$ dan nilai p -values $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja hasil nilai t -statistics $3,257 > 1,96$ dan nilai p -values $0,001 < 0,05$ maka H_3 diterima dan pengembangan karir terhadap komitmen karir hasil nilai t -statistics $9,199 > 1,96$ dan nilai p -values $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir dan manajemen karir berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen karir pada karyawan PT Loyal Indonesia Utama Kabupaten Serang.

Kata kunci: Perencanaan Karir, Manajemen Karir, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Komitmen Karir, PT Loyal Indonesia Kabupaten Serang.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi dan perkembangan karyawan di suatu organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka dengan melakukan perubahan dalam pengembangan

karir karyawan. Program pengembangan karir memungkinkan karyawan untuk mendapatkan pelatihan dan peningkatan kemampuan mereka sehingga dapat mencapai tingkat kinerja terbaik mereka. Pengembangan karir karyawan berdampak pada produktivitas dan tujuan perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Rue dkk (2016) dan Zainal dkk (2018) dalam Mahmudah (2023) menjelaskan bahwa pengembangan karier merujuk pada serangkaian kegiatan dan upaya yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalamannya dalam rangka mencapai tujuan karier yang diinginkan. Dapat diartikan bahwa sebuah karir adalah tentang bagaimana seseorang berkembang dalam melakukan pekerjaannya sepanjang hidup.

Untuk mencapai tujuan karir karyawan, perencanaan karir merupakan proses yang melibatkan pemikiran dan tindakan yang terarah. Manajemen karir dan perencanaan karir adalah langkah-langkah penting untuk mencapai kemajuan karir yang diinginkan. Yuliani (2023) menyatakan bahwa perencanaan karier adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan, hal ini berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana kariernya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Perencanaan dan manajemen karir sangat penting bagi karyawan PT Loyal Indonesia Utama, karena kewajiban mereka untuk mencapai kinerja yang baik.

Menurut Saefullah, Putra, & Hartoko (2022) manajemen karir merupakan aspek manajemen bakat tetapi layak dipertimbangkan secara terpisah sebagai kegiatan penting dalam haknya sendiri. Manajemen karir berkaitan dengan penyediaan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan karir mereka dalam rangka untuk memastikan bahwa organisasi memiliki aliran bakat yang dibutuhkan dan untuk memenuhi aspirasi mereka sendiri. Dengan perencanaan dan manajemen karir yang baik dapat memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir, yang kemudian dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen yang lebih besar pada perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2015) dalam Lesmana (2023) kepuasan kerja adalah sikap yang diperlukan seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara kuantitas penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini dengan yang seharusnya mereka terima.

Dengan kata lain, tingkat kesesuaian antara apa yang dilakukan dan apa yang diharapkan seseorang dari pekerjaannya ditunjukkan oleh tingkat kepuasan kerjanya. Semakin jauh perbedaan antara keduanya, semakin rendah pula tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini dapat menyebabkan penurunan komitmen karir, karena setiap karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung kurang termotivasi untuk berkontribusi dan mencapai tujuan perusahaan. Alzyoud (2017) dalam Amiruddin (2019) mengungkapkan bahwa komitmen karir adalah nilai karir dan dukungan organisasi yang dirasakan akan mempengaruhi kontribusi untuk mencapai kesuksesan karir yang lebih meningkatkan kinerja organisasi. Jadi, dalam kasus ini perusahaan dapat meningkatkan komitmen karir karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memberikan dukungan yang tepat.

PT Loyal Indonesia Utama adalah perusahaan manufaktur alat listrik rumah tangga yang berada di Kabupaten Serang, Banten. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan salah satunya adalah stop kontak. Stop kontak adalah bahan yang paling umum digunakan dalam instalasi listrik karena berfungsi sebagai muara yang menghubungkan arus listrik ke peralatan listrik. PT Loyal Indonesia Utama merupakan produsen distributor stop kontak berkualitas tinggi. Oleh karena itu, perusahaan merekrut karyawan yang berkualitas di setiap bagian.

Fenomena yang terjadi pada PT Loyal Indonesia utama adalah kurangnya dukungan organisasi dalam hal pelatihan, mentoring dan kesempatan pengembangan karir. Selain itu, perusahaan tidak memiliki prosedur yang sistematis untuk mengevaluasi kemampuan dan keterampilan karyawan serta tidak adanya program pengembangan karir untuk karyawan. Sehingga, tidak terlaksananya perencanaan dan manajemen karir yang ditetapkan oleh *Human Resource Department* (HRD). Ini menyebabkan beberapa konsekuensi, seperti ketidakpuasan kerja dan penurunan komitmen karir terhadap perusahaan.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Saefullah (2021) menyatakan bahwa perencanaan karir dan manajemen karir memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir. Selain itu, pengembangan karir juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen karir karyawan di PT Mega Auto Central Finance (MACF) Cabang Serang. Penelitian tersebut melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan metode survei. Alat analisis yang digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu dengan menggunakan metode regresi untuk menguji kesesuaian model yang diajukan.

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui secara jelas mengenai anteseden dan konsekuen pengembangan karir karyawan pada PT Loyal Indonesia Utama Kabupaten Serang sehingga nantinya dapat dijadikan sebagai acuan oleh PT Loyal Indonesia Utama Kabupaten Serang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Menurut Efriyaningsih (2017) dalam Dharmoko, Gama, & Parwita (2020) pengembangan karir adalah proses seumur hidup yang mencakup pertumbuhan dan perubahan masa kecil, pendidikan karir formal di sekolah dan proses pematangan yang terus sepanjang masa, dewasa, kerja dan pensiun. Dalam hal ini, pengembangan karir yang dimaksud adalah perjalanan yang membutuhkan usaha dan komitmen seumur hidup untuk terus belajar dan berkembang, sehingga karyawan dapat mencapai tujuan karir dan menemukan kepuasan dalam bekerja.

Pengembangan karir menurut Yulita (2017) dalam Rosada & Febriana (2021) merupakan upaya formal dan berkelanjutan yang fokus pada pengembangan dan peningkatan kemampuan karyawan. Teori tersebut menekankan pada pengembangan karir merupakan sebuah investasi penting bagi karyawan yang harus dikembangkan perusahaan karena dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuan karir dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan menurut pendapat Handoko (2014) dalam Putri & Ratnasari (2019) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pada teori ini menekankan bahwa untuk mencapai tujuan karir karyawan, perusahaan harus memiliki program pengembangan diri yang berkelanjutan dikenal sebagai pengembangan karir. Pengembangan karir bukan hanya tentang mendapatkan pekerjaan yang bagus, tetapi juga tentang mencapai kepuasan dan makna dalam bekerja.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Rue, Nabil, & Lloyd (2016) dan Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah (2018) dalam Mahmudah (2023) menjelaskan bahwa pengembangan karier merujuk pada serangkaian kegiatan dan upaya yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalamannya dalam rangka mencapai tujuan karier yang diinginkan. Dapat diartikan bahwa sebuah karir adalah tentang bagaimana seseorang berkembang dalam melakukan pekerjaannya sepanjang hidup.

Sementara itu menurut Sumitro (2001) dalam Sulu, Mangantar, & Taroreh (2022) pengembangan karir atau *career development* adalah kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Teori tersebut dapat diartikan sebagai salah satu komponen utama pengembangan karir adalah situasi yang menunjukkan peningkatan status atau jenjang karir karyawan.

Menurut Veithzal Rivai (2009) dalam Maulyan (2019) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai posisi, kedudukan, dan jabatan yang diinginkan. Definisi tersebut berfokus pada aspek promosi dan peningkatan jabatan mendefinisikan pengembangan karir sebagai proses peningkatan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai posisi, kedudukan, dan jabatan yang diinginkan.

Sehubungan dengan beberapa pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa pengembangan karir adalah proses seumur hidup yang kompleks dan multidimensi yang melibatkan pertumbuhan dan perubahan individu dalam berbagai aspek. Ini bukan hanya tentang meningkatkan kemampuan kerja dan mencapai posisi yang diinginkan, tetapi juga tentang mengembangkan diri secara menyeluruh untuk mencapai kepuasan dan makna dalam pekerjaan.

Perencanaan Karir

Menurut Dessler (2020) perencanaan karir adalah proses yang berkelanjutan yang membantu individu untuk mengelola karir mereka sepanjang hidup mereka. Teori tersebut menekankan bahwa perencanaan karir adalah suatu proses yang berkembang secara konsisten dan tidak terputus-putus.

Noe (2020) mengemukakan bahwa perencanaan karir adalah proses yang membantu individu untuk membuat keputusan yang tepat tentang karir mereka. Teori ini menekankan bahwa perencanaan karir melibatkan pencarian peluang kerja, mengembangkan keterampilan, dan membuat keputusan yang tepat tentang tujuan karir.

Perencanaan karir adalah proses yang membantu individu untuk mencapai tujuan karir mereka (Mathis & H.Jackson, 2020). Hal ini menekankan bahwa perencanaan karir membantu orang mencapai tujuan karir karyawan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Yuliani (2023) menyatakan bahwa perencanaan karier adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan, hal ini berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana kariernya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut.

Teori perencanaan yang dikemukakan oleh Storey (2021) perencanaan karir adalah proses yang membantu individu untuk mengembangkan potensi mereka dan mencapai kesuksesan dalam karir mereka. Dalam kondisi ini Storey menekankan bahwa perencanaan karir membantu karyawan mengembangkan potensi dan mencapai kesuksesan dalam karirnya, yang didefinisikan secara unik oleh masing-masing individu.

Perencanaan karir menurut Hasibuan (2021) adalah proses yang membantu individu untuk mempersiapkan diri untuk mencapai tujuan karir mereka. Teori tersebut menekankan bahwa perencanaan karir membantu orang mempersiapkan diri dengan membangun keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir para karyawan.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli penulis menyimpulkan bahwa perencanaan karir merupakan proses yang membantu setiap individu untuk mengelola karir sepanjang hidupnya, membantu karyawan dalam membuat pilihan yang tepat, mencapai tujuan karir karyawan, serta mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki karyawan dan mempersiapkan diri untuk sukses dalam karir yang ingin dicapainya. Betapa pentingnya perencanaan karir untuk membantu seseorang mencapai kesuksesan dan membangun karir yang memuaskan.

Manajemen Karir

Manajemen karir adalah suatu proses yang membantu individu untuk merencanakan, mengembangkan, dan mengelola karir mereka, serta membantu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui pengembangan dan pemanfaatan karir karyawannya (Noe, 2020). Melalui pengembangan dan pemanfaatan karir karyawan, manajemen karir membantu individu merencanakan, mengembangkan, dan mengelola karir karyawan serta membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Storey (2021) manajemen karir adalah suatu proses mengelola orang-orang dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan karyawan secara efektif dan efisien. Manajemen karir adalah proses mengelola orang-orang di dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Proses ini membantu karyawan dalam organisasi untuk mengembangkan karir dan membantu perusahaan mencapai tujuannya secara efisien dan efektif.

Menurut Dessler (2019) manajemen karir adalah suatu proses yang digunakan untuk memperoleh, mengembangkan, mengelola, mengkompensasi, dan mengintegrasikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan karyawan. Untuk mengelola sumber daya manusia secara strategis, perusahaan menggunakan manajemen karir, yang dimulai dengan mempekerjakan karyawan yang tepat, mengawasi dan mengembangkan karyawan, serta memberikan kompensasi yang adil.

Menurut Saefullah, Putra, & Hartoko (2022) manajemen karir merupakan aspek manajemen bakat tetapi layak dipertimbangkan secara terpisah sebagai kegiatan penting dalam haknya sendiri. Manajemen karir berkaitan dengan penyediaan kesempatan bagi masyarakat untuk mengembangkan kemampuan dan karir mereka dalam rangka untuk memastikan bahwa organisasi memiliki aliran bakat yang dibutuhkan dan untuk memenuhi aspirasi mereka sendiri.

Sedangkan menurut Mathis & H.Jackson (2020) manajemen karir adalah suatu proses yang digunakan untuk membantu individu dan organisasi dalam mencapai tujuan karir mereka. Selain membantu individu mencapai kepuasan kerja, makna, dan potensi karyawan, manajemen karir yang baik dapat membantu perusahaan mencapai keunggulan yang kompetitif dan profitabilitas.

Teori manajemen karir yang dikemukakan oleh Simamora (2006) dalam Widyanti (2018) manajemen karir (*career management*) adalah proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang. Teori ini menjelaskan bahwa manajemen karir merupakan salah satu cara untuk membangun tim yang solid dan dapat memenuhi kebutuhan perusahaan di masa depan.

Dari beberapa pendapat para ahli yang disebutkan, penulis menyimpulkan bahwa melalui pengembangan dan pemanfaatan karir karyawan, manajemen karir membantu individu merencanakan, mengembangkan dan mengelola karir karyawan, serta membantu organisasi mencapai tujuannya. Dengan manajemen karir yang baik, individu dapat mencapai kepuasan kerja dan mencapai potensi penuh mereka, sementara perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif dan profitabilitas.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2021) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Teori ini lebih menekankan pada moral kerja, kedisiplinan dan prestasi. Sehingga kepuasan kerja dapat dinikmati baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Menurut Koesmono (2014) dalam Siwi & Nawawi (2023) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Dengan memberikan gaji yang kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, kesempatan untuk berkembang, penghargaan, dan komunikasi yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja yang rendah memiliki efek negatif terhadap kinerja, kesetiaan, dan komitmen karyawan, sementara kepuasan kerja yang tinggi memiliki efek positif. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan penghargaan kepada karyawan mereka untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai kesuksesan bersama.

Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Teori ini menjelaskan bahwa terdapat dua cara yang dimiliki karyawan dalam menunjukkan kepuasan kerja yaitu dengan menunjukkan perilaku yang baik terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.

Dalam dunia kerja, banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Jopanda (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Kepuasan kerja dapat diukur dari berbagai sumber, seperti survei dan wawancara.

Menurut Robbins & Judge (2015) dalam Lesmana (2023) kepuasan kerja adalah sikap yang diperlukan seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara kuantitas penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini dengan yang seharusnya mereka terima. Dengan kata lain, tingkat kesesuaian antara apa yang dilakukan seseorang dan apa yang mereka harapkan dari pekerjaannya ditunjukkan oleh tingkat kepuasan kerjanya. Semakin jauh perbedaan antara keduanya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja seseorang.

Berdasarkan teori yang dipaparkan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perilaku emosional individu terhadap hasil kinerja yang telah dicapai sesuai dengan tanggung jawabnya di perusahaan. Moral kerja, kedisiplinan, prestasi, gaji yang kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, kesempatan untuk berkembang, penghargaan dan komunikasi yang efektif adalah beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

Komitmen Karir

Kuva & Mägi (2019) mengemukakan bahwa komitmen karir adalah keterikatan individu dalam pekerjaannya dan keinginan mereka untuk terus berkembang dalam karir mereka. Ini ditunjukkan oleh rasa puas dan terikat pada pekerjaan serta keinginan untuk terus belajar dan berkembang. Karyawan yang memiliki komitmen karir yang tinggi merasa senang dan terikat dengan pekerjaannya dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan juga terus mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan mencapai tujuan karir yang lebih tinggi.

Sementara Arthur, Shaw, & Bhagat (2020) mengemukakan bahwa komitmen karir adalah keinginan individu untuk tetap berada dalam karir mereka saat ini dan berinvestasi dalam pengembangan diri untuk mencapai tujuan karir mereka. Teori tersebut menekankan pada keinginan untuk maju dan berkembang dalam karir. Individu yang memiliki komitmen karir yang tinggi serta

memiliki tujuan karir yang jelas dan terukur, dan berusaha keras untuk mencapai tujuan tersebut dengan memfokuskan usaha dan energi yang dimiliki.

Alzyoud (2017) dalam Amiruddin (2019) mengungkapkan bahwa komitmen karir adalah nilai karir dan dukungan organisasi yang dirasakan akan mempengaruhi kontribusi untuk mencapai kesuksesan karir yang lebih meningkatkan kinerja organisasi. Jadi, dalam kasus ini perusahaan dapat meningkatkan komitmen karir karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memberikan dukungan yang tepat.

Menurut Meyer, Allen, & Kacanauskas (2020) Komitmen karir adalah keinginan individu untuk tetap berada dalam karir mereka saat ini dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Teori yang diungkapkan oleh Meyer, Allen, & Kacanauskas (2020) ini lebih menekankan pada keinginan karyawan untuk mempertahankan pekerjaan saat ini dan berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan.

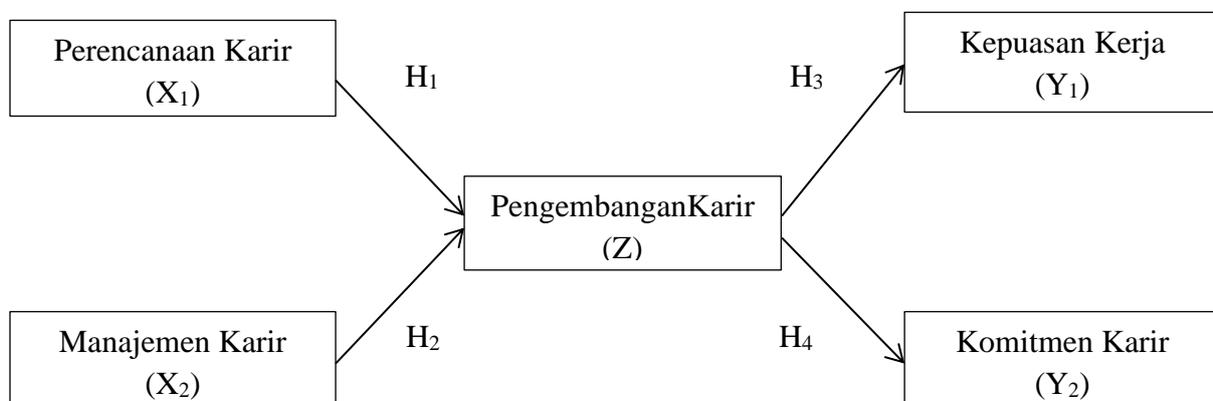
Arthur, Clausen, & Rousseau (2021) menyatakan bahwa komitmen karir adalah keinginan individu untuk tetap berada dalam karir mereka saat ini dan berinvestasi dalam pengembangan diri untuk mencapai tujuan karir mereka. Menjelaskan bahwa komitmen karir tidak lagi bergantung pada kesetiaan kepada satu organisasi, tetapi pada pengembangan diri, fleksibilitas dan *employability* untuk mencapai tujuan karir dengan cara terbaik. Hal ini memberikan perspektif yang lebih kontemporer dan sesuai dengan dinamika yang ada di dunia kerja modern.

Komitmen karir sebagai tingkat keterikatan emosional dan kognitif individu terhadap karir mereka (Saks & Gruman, 2021). Teori yang dikemukakan lebih menekankan bahwa komitmen karir bukan hanya tentang keinginan untuk bertahan di karir saat ini, tetapi juga tentang keterlibatan karyawan dalam bekerja. Selain keinginan untuk mempertahankan karir saat ini, komitmen karir melibatkan keterlibatan emosional dan kognitif karyawan dalam setiap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa komitmen karir merupakan dedikasi dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan tujuan karir mereka, yang mendorong mereka untuk berkembang dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka berpikir adalah hasil dari proses berpikir kritis yang digunakan untuk meramalkan hasil penelitian dengan mempertimbangkan variabel dan indikator penelitian. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2019). Penelitian ini terdiri dari variabel anteseden (X) yaitu perencanaan karir dan manajemen karir, variabel konsekuen (Y) yaitu kepuasan kerja dan komitmen karir, dan variabel induk/variabel utama (Z) yaitu pengembangan karir. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat kerangka berpikir seperti gambar dibawah ini :



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Sumber: Penulis (2024)

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi dan sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian ini dilakukan berdasarkan metode survei yang diperoleh dari penyebaran kuesioner di PT Loyal Indonesia Utama. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2020). Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijadikan indikator-indikator, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Ende & Affandi, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Penelitian yang dilakukan di PT Loyal Indonesia Utama Kabupaten Serang ini terdapat 71 responden sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan analisis data dan pengujian hipotesis. Penilaian terhadap masing-masing responden adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Total Capaian Responden Terhadap Pengembangan Karir

Peng. Karir	Alternatif Jawaban					N	Skor	Ideal	TCR	Kriteria TCR
	STS	TS	KS	S	SS					
1	0	0	50	18	3	71	237	355	67%	Baik
2	0	0	51	18	2	71	235	355	66%	Baik
3	0	0	54	8	9	71	239	355	67%	Baik
4	0	0	51	16	4	71	237	355	67%	Baik
5	0	0	42	26	3	71	245	355	69%	Baik
6	0	0	41	24	6	71	249	355	70%	Baik
7	0	0	51	14	6	71	239	355	67%	Baik
8	0	1	47	18	5	71	240	355	68%	Baik
9	0	0	48	17	6	71	242	355	68%	Baik
10	0	0	44	23	4	71	244	355	69%	Baik
11	0	0	51	12	8	71	241	355	68%	Baik
12	0	0	44	23	4	71	244	355	69%	Baik
13	0	0	46	23	2	71	240	355	68%	Baik
14	0	0	46	19	6	71	244	355	69%	Baik
15	0	0	50	14	7	71	241	355	68%	Baik

Rata-rata	68%	Baik
------------------	------------	-------------

Rata-rata jumlah skor tanggapan responden untuk pengembangan karir diperoleh sebesar 68%. Berdasarkan kriteria presentase tanggapan responden jumlah skor tersebut berada pada kriteria baik. Hal ini berarti responden mempunyai pemahaman yang baik serta pandangan yang positif terkait pentingnya pengembangan karir karyawan bagi keberlangsungan perusahaan.

Tabel 2. Total Capaian Responden Terhadap Perencanaan Karir

Per. Karir	Alternatif Jawaban					N	Skor	Ideal	TCR	Kriteria TCR
	STS	TS	KS	S	SS					
1	0	0	51	11	9	71	242	355	68%	Baik
2	0	0	50	16	5	71	239	355	67%	Baik
3	0	0	53	10	8	71	239	355	67%	Baik
4	0	0	49	17	5	71	240	355	68%	Baik
5	0	0	46	22	3	71	241	355	68%	Baik
6	0	0	48	18	5	71	241	355	68%	Baik
7	0	0	50	16	5	71	239	355	67%	Baik
8	0	0	51	18	2	71	235	355	66%	Baik
9	0	0	51	19	1	71	234	355	66%	Cukup Baik
10	0	0	47	20	4	71	241	355	68%	Baik
11	0	0	48	18	5	71	241	355	68%	Baik
12	0	0	51	17	3	71	236	355	66%	Baik
13	0	0	51	17	3	71	236	355	66%	Baik
14	0	0	55	13	3	71	232	355	65%	Cukup Baik
15	0	0	51	18	2	71	235	355	66%	Baik
Rata-rata									67%	Baik

Rata-rata jumlah skor tanggapan responden untuk perencanaan karir diperoleh sebesar 67%. Tanggapan tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki pemahaman tentang pentingnya perencanaan karir untuk kemajuan dan keberlangsungan perusahaan.

Tabel 3. Total Capaian Responden Terhadap Manajemen Karir

Man. Karir	Alternatif Jawaban					N	Skor	Ideal	TCR	Kriteria TCR
	STS	TS	KS	S	SS					
1	0	0	47	18	6	71	243	355	68%	Baik
2	0	0	42	24	5	71	247	355	70%	Baik
3	0	0	52	7	12	71	244	355	69%	Baik
4	0	0	45	22	4	71	243	355	68%	Baik
5	0	0	47	20	4	71	241	355	68%	Baik
6	0	0	42	22	7	71	249	355	70%	Baik
7	0	0	45	17	9	71	248	355	70%	Baik
8	0	0	43	22	6	71	247	355	70%	Baik
9	0	0	47	18	6	71	243	355	68%	Baik
10	0	0	45	21	5	71	244	355	69%	Baik
11	0	0	50	10	11	71	245	355	69%	Baik
12	0	0	42	25	4	71	246	355	69%	Baik
13	0	0	49	18	4	71	239	355	67%	Baik
14	0	0	41	23	7	71	250	355	70%	Baik
15	0	0	45	19	7	71	246	355	69%	Baik
Rata-rata									69%	Baik

Mayoritas responden yang menjawab menunjukkan pemahaman yang baik dan pandangan yang positif tentang seberapa penting manajemen karir bagi keberlangsungan perusahaan, dengan skor rata-rata 69% yang termasuk dalam kategori baik. Pencapaian skor yang signifikan ini menunjukkan semangat dan komitmen karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan untuk mencapai kesuksesan di masa depan.

Tabel 4. Total Capaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Kep. Kerja	Alternatif Jawaban					N	Skor	Ideal	TCR	Kriteria TCR
	STS	TS	KS	S	SS					
1	0	0	56	9	6	71	234	355	66%	Cukup Baik
2	0	0	51	15	5	71	238	355	67%	Baik
3	0	0	47	20	4	71	241	355	68%	Baik
4	0	0	46	23	2	71	240	355	68%	Baik
5	0	0	44	25	2	71	242	355	68%	Baik

6	0	0	46	20	5	71	243	355	68%	Baik
7	0	0	50	17	4	71	238	355	67%	Baik
8	0	0	52	16	3	71	235	355	66%	Baik
9	0	0	50	17	4	71	238	355	67%	Baik
10	0	0	51	16	4	71	237	355	67%	Baik
11	0	0	47	20	4	71	241	355	68%	Baik
12	0	0	44	25	2	71	242	355	68%	Baik
13	0	0	45	24	2	71	241	355	68%	Baik
14	0	0	48	19	4	71	240	355	68%	Baik
15	0	0	49	19	3	71	238	355	67%	Baik
Rata-rata									67%	Baik

Rata-rata jumlah skor tanggapan responden untuk kepuasan kerja diperoleh sebesar 67% skor tersebut berada pada kriteria baik. Hal ini menunjukkan kepuasan dan antusiasme karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif untuk kemajuan dan kesuksesan perusahaan.

Tabel 5. Total Capaian Responden Terhadap Komitmen Karir

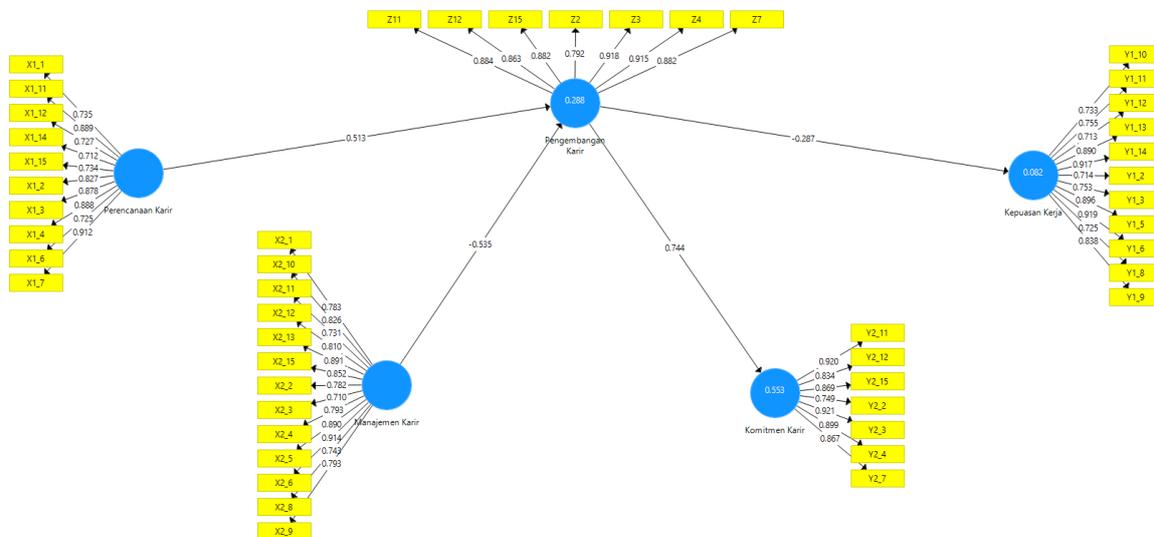
Kom. Karir	Alternatif Jawaban					N	Skor	Ideal	TCR	Kriteria TCR
	STS	TS	KS	S	SS					
1	0	0	52	16	3	71	235	355	66%	Baik
2	0	0	52	17	2	71	234	355	66%	Cukup Baik
3	0	0	53	10	8	71	239	355	67%	Baik
4	0	0	49	19	3	71	238	355	67%	Baik
5	0	0	46	23	2	71	240	355	68%	Baik
6	0	0	46	22	3	71	241	355	68%	Baik
7	0	0	53	12	6	71	237	355	67%	Baik
8	0	1	51	16	3	71	234	355	66%	Cukup Baik
9	0	0	49	18	4	71	239	355	67%	Baik
10	0	0	47	20	4	71	241	355	68%	Baik
11	0	0	52	11	8	71	240	355	68%	Baik
12	0	0	45	23	3	71	242	355	68%	Baik

13	0	0	49	20	2	71	237	355	67%	Baik
14	0	0	51	17	3	71	236	355	66%	Baik
15	0	0	51	14	6	71	239	355	67%	Baik
Rata-rata									67%	Baik

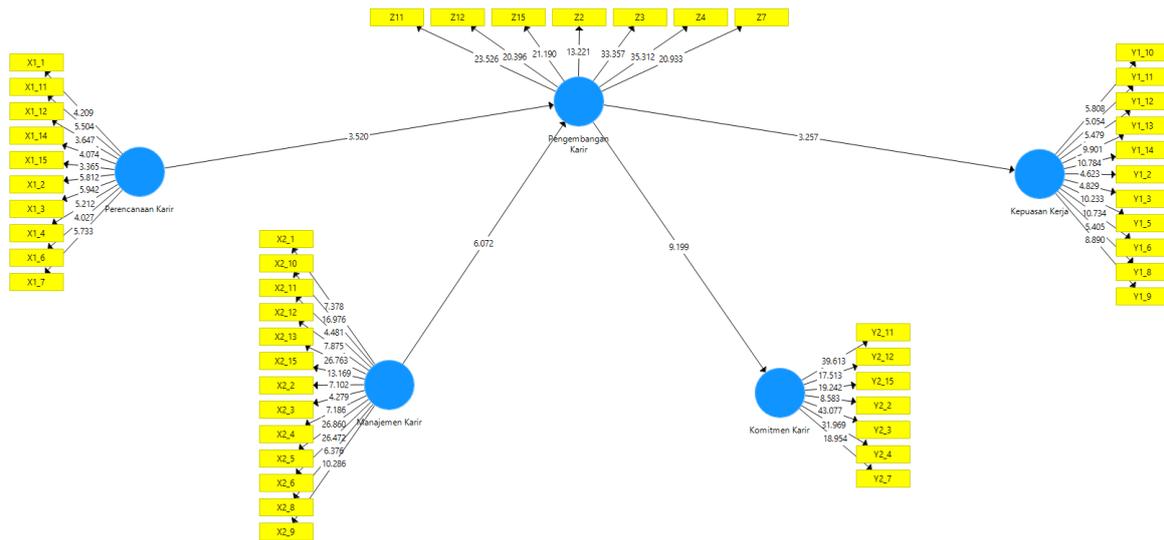
Hasil yang diperoleh untuk komitmen karir yaitu sebesar 67% responden memberikan skor rata-rata dengan kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami dan berpendapat positif tentang betapa pentingnya komitmen karir bagi kelangsungan hidup perusahaan. Hasil ini memberi perusahaan modal berharga untuk terus meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengujian Kualitas Data Uji Validitas

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis statistik dengan bantuan *software SmartPLS* versi 3.2.7. Tujuan dilakukannya analisis statistik adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian. Teknik pengolahan data dapat dikaji dengan tahapan sebagai berikut:



Gambar 2. Output data RunPLS Algorithm Outer Model versi 3.2.7



Gambar 3. Output data Bootstrapping Inner Model versi 3.2.7

Convergent Validity

Convergent validity dari measurement model dengan manifest reflektif dapat dilihat dari korelasi antara score item/indikator dengan score konstraknya. Pada pengujian convergent validity digunakan nilai loading factor. Indikator individu dianggap reliable jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70.

Tabel 6. Outer Loading

Manifest	Kepuasan Kerja	Komitmen Karir	Manajemen Karir	Pengembangan Karir	Perencanaan Karir
X1_1					0,735
X1_11					0,889
X1_12					0,727
X1_14					0,712
X1_15					0,734
X1_2					0,827
X1_3					0,878
X1_4					0,888
X1_6					0,725
X1_7					0,912
X2_1			0,783		
X2_10			0,826		
X2_11			0,731		
X2_12			0,810		
X2_13			0,891		
X2_15			0,852		
X2_2			0,782		
X2_3			0,710		
X2_4			0,793		
X2_5			0,890		
X2_6			0,914		
X2_8			0,743		

X2_9			0,793
Y1_10	0,733		
Y1_11	0,755		
Y1_12	0,713		
Y1_13	0,890		
Y1_14	0,917		
Y1_2	0,714		
Y1_3	0,753		
Y1_5	0,896		
Y1_6	0,919		
Y1_8	0,725		
Y1_9	0,838		
Y2_11		0,920	
Y2_12		0,834	
Y2_15		0,869	
Y2_2		0,749	
Y2_3		0,921	
Y2_4		0,899	
Y2_7		0,867	
Z11			0,884
Z12			0,863
Z15			0,882
Z2			0,792
Z3			0,918
Z4			0,915
Z7			0,882

Berdasarkan output data pada Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata dari masing-masing manifest variabel yang diteliti memiliki nilai *loading factor* > 0,7. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan manifest yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria reliable dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest:

Tabel 7. *Cross Loading*

Manifest	Kepuasan Kerja	Komitmen Karir	Manajemen Karir	Pengembangan Karir	Perencanaan Karir
Z11	-0,269	0,705	-0,255	0,884	0,155
Z12	-0,262	0,637	-0,266	0,863	0,206
Z15	-0,198	0,612	-0,207	0,882	0,294
Z2	-0,237	0,524	-0,243	0,792	0,212
Z3	-0,298	0,699	-0,295	0,918	0,159
Z4	-0,309	0,719	-0,321	0,915	0,239
Z7	-0,178	0,651	-0,187	0,882	0,327

X1_1	0,409	0,337	0,370	0,082	0,735
X1_11	0,467	0,343	0,465	0,191	0,889
X1_12	0,484	0,194	0,447	0,110	0,727
X1_14	0,624	0,169	0,537	-0,037	0,712
X1_15	0,507	0,151	0,411	0,032	0,734
X1_2	0,375	0,434	0,338	0,248	0,827
X1_3	0,403	0,480	0,354	0,293	0,878
X1_4	0,450	0,345	0,410	0,187	0,888
X1_6	0,490	0,385	0,436	0,144	0,725
X1_7	0,526	0,343	0,461	0,266	0,912
X2_1	0,669	0,051	0,783	-0,164	0,495
X2_10	0,689	-0,142	0,826	-0,297	0,394
X2_11	0,490	0,220	0,731	-0,030	0,531
X2_12	0,556	-0,070	0,810	-0,176	0,437
X2_13	0,781	-0,106	0,891	-0,301	0,314
X2_15	0,734	-0,185	0,852	-0,289	0,383
X2_2	0,639	0,025	0,782	-0,105	0,550
X2_3	0,500	0,228	0,710	-0,026	0,528
X2_4	0,525	-0,035	0,793	-0,153	0,450
X2_5	0,762	-0,118	0,890	-0,324	0,302
X2_6	0,803	-0,175	0,914	-0,310	0,412
X2_8	0,546	0,105	0,743	-0,099	0,554
X2_9	0,578	-0,066	0,793	-0,184	0,365
Y1_10	0,733	0,153	0,614	-0,109	0,572
Y1_11	0,755	0,136	0,631	-0,062	0,650
Y1_12	0,713	0,085	0,641	-0,068	0,577
Y1_13	0,890	-0,092	0,684	-0,304	0,336
Y1_14	0,917	-0,139	0,744	-0,274	0,484
Y1_2	0,714	0,120	0,632	-0,080	0,625
Y1_3	0,753	0,155	0,646	0,011	0,676
Y1_5	0,896	-0,103	0,686	-0,320	0,317
Y1_6	0,919	-0,160	0,733	-0,289	0,469
Y1_8	0,725	-0,083	0,673	-0,178	0,463
Y1_9	0,838	-0,047	0,739	-0,230	0,496
Y2_11	-0,085	0,920	-0,115	0,683	0,364
Y2_12	-0,112	0,834	-0,101	0,626	0,322
Y2_15	-0,013	0,869	-0,070	0,645	0,488
Y2_2	-0,015	0,749	0,004	0,475	0,404
Y2_3	-0,117	0,921	-0,142	0,737	0,324
Y2_4	-0,145	0,899	-0,134	0,681	0,354
Y2_7	0,016	0,867	-0,042	0,630	0,486

Berdasarkan output data dalam Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa masing-masing manifest pada setiap variabel memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan

manifest pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Average Variance Extracted (AVE)

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Berikut adalah nilai *average variance extracted* (AVE) dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 8. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,655
Komitmen Karir	0,753
Manajemen Karir	0,658
Pengembangan Karir	0,770
Perencanaan Karir	0,651

Dari Tabel 8 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai AVE untuk setiap variabel $> 0,5$. Artinya semua variabel memiliki estimasi reliabilitas yang baik karena semua ukuran reliabilitas melebihi 0,5 validitasnya juga termasuk baik karena nilai AVE yang dihasilkan lebih besar dari 0,5. Nilai ini mengTabelkan validitas konvergen yang memadai. Hal ini berarti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata.

Composite Reliability

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas manifest pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,7$. Berikut adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 9. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,954
Komitmen Karir	0,955
Manajemen Karir	0,961
Pengembangan Karir	0,959
Perencanaan Karir	0,949

Berdasarkan output data pada Tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian $> 0,7$. Hasil *composite reliability* diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Cronbach's Alpha

Untuk memperkuat hasil uji reliabilitas di atas, digunakan juga nilai *cronbach's alpha*. Dimana suatu variabel dapat dinyatakan *reliable* jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel 10. *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0,952
Komitmen Karir	0,945

Manajemen Karir	0,960
Pengembangan Karir	0,950
Perencanaan Karir	0,942

Hasil output *cronbach's alpha* menunjukkan semua variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* di atas 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik.

R-Square

Nilai R² menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R² semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0,67, model moderat jika nilai *R-square* 0,33 dan model lemah jika nilai *R-square* 0,19.

Tabel 11. *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,082	0,069
Komitmen Karir	0,553	0,547
Pengembangan Karir	0,288	0,267

Hasil perhitungan pada Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa nilai *R-square* untuk model pengembangan karir sebesar 0,288 dan nilai *R-square* untuk model kepuasan kerja sebesar 0,082 sehingga model tersebut dikatakan lemah. Sedangkan nilai *R-square* untuk model komitmen karir sebesar 0,553 sehingga model tersebut dikatakan moderat.

Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapatkan dari perkalian nilai akar rata-rata AVE dengan nilai akar rata-rata *R-square*. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,697 \times 0,308}$$

$$GoF = \sqrt{0,215}$$

$$GoF = 0,464$$

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai GoF sebesar 0,464 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang kuat, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian.

Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *p-values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *p-values* < 0,05. Untuk melihat nilai *p-values* dalam *SmartPLS* dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat pada Tabel 4.21 dibawah ini:

Tabel 12. *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Manajemen Karir -> Pengembangan Karir	-0,535	6,072	0,000
Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja	-0,287	3,257	0,001
Pengembangan Karir -> Komitmen Karir	0,744	9,199	0,000
Perencanaan Karir -> Pengembangan Karir	0,513	3,520	0,000

Berdasarkan *output* data pada Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel X₁ terhadap variabel Z memiliki nilai t-statistik sebesar 3,520 dan nilai *p-values* yang dihasilkan sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa variabel X₁ berpengaruh signifikan terhadap variabel Z karena nilai t-statistik > t-

tabel (1,96) dan $p\text{-values} < 0,05$. Variabel X_2 terhadap variabel Z memiliki nilai t-statistik sebesar 6,072 dan nilai $p\text{-values}$ yang dihasilkan sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Z karena nilai t-statistik $>$ t-tabel (1,96) dan $p\text{-values} < 0,05$. Variabel Z terhadap variabel Y_1 memiliki nilai t-statistik sebesar 3,257 dan nilai $p\text{-values}$ yang dihasilkan sebesar 0,001. Dapat disimpulkan bahwa variabel Z berpengaruh signifikan terhadap variabel Y_1 karena nilai t-statistik $>$ t-tabel (1,96) dan $p\text{-values} < 0,05$. Variabel Z terhadap variabel Y_2 memiliki nilai t-statistik sebesar 9,199 dan nilai $p\text{-values}$ yang dihasilkan sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa variabel Z berpengaruh signifikan terhadap variabel Y_2 karena nilai t-statistik $>$ t-tabel (1,96) dan $p\text{-values} < 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Pengembangan Karir

Pengujian hipotesis pertama adalah apakah perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perencanaan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi perencanaan karir pada suatu organisasi maka semakin baik pula pengembangan karir karyawan. Hasil penelitian ini mendukung kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Alvina & Basukianto (2022) yang menyimpulkan bahwa perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Pengembangan Karir

Pengujian hipotesis kedua adalah apakah manajemen karir berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa manajemen karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi manajemen karir pada suatu organisasi maka semakin baik pula pengembangan karir karyawan. Hasil penelitian ini mendukung kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Saefullah (2021) dan Alvina & Basukianto (2022) yang menyimpulkan bahwa manajemen karir berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis ketiga adalah apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi pengembangan karir pada suatu organisasi maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Faronsyah & Trisninawati (2020), Rulianti & Nurpribadi (2023) dan Aritonang, Fadilah, Aritonang, & Saragih (2019) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir

Pengujian hipotesis ketiga adalah apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen karir. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karir. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi pengembangan karir pada suatu organisasi maka semakin baik pula komitmen karir karyawan. Hasil penelitian ini mendukung kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Saefullah (2021) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen karir.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan karir dan manajemen karir berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Loyal Indonesia Utama Kabupaten Serang. Sedangkan, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen karir karyawan PT Loyal Indonesia Utama Kabupaten Serang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik perencanaan karir dan manajemen karir karyawan, maka semakin baik pula pengembangan karir karyawan, dan semakin baik pengembangan karir maka semakin baik pula kepuasan kerja dan komitmen karir karyawan.

REFERENCES

- Alvina, J. G., & Basukianto. (2022). Perkembangan Karir Karyawan (Studi Kasus di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5 (2), 274-288.
- Alzyoud, A. (2017). The Predictors of Career Success. *Journal International Review of Management and Marketing*, 7, no. 2, 22-26.
- Amiruddin, M. (2019). Pengaruh Kepuasan Karir Terhadap Kesuksesan Karir Melalui Komitmen Karir Studi Pada PT Aneka Gas Industri Region V Sidoarjo. *Jurnal ilmu manajemen*, 7 Nomor 1, 51-59.
- Aritonang, K., Fadilah, N., Aritonang, T., & Saragih, O. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro. *Jurnal Manajemen*, 5 No 1, 53-60.
- Arthur, M., Clausen, T., & Rousseau, D. (2021). The changing nature of career commitment. *Human Resource Management Review*, 31.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management, Fifth Edition*. Person Education Limited.
- Dharmoko, R. J., Gama, I. G., & Parwita, G. B. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. *Values*, 1, 211.
- Ende, & Affandi, N. (2019). *Metodologi Penelitian (Konsep dan Penerapan Aplikasi Statistik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Faronsyah, M. I., & Trisninawati. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Jasa Raharja Putera Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen (JIBM)*, 113-121.
- Handoko, T. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jopanda, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) KCP Kebumen. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-10.
- Kuva, J., & Mägi, M. (2019). The impact of human resource management practices on career commitment and career satisfaction of employees in the Estonian retail sector. *Journal of Baltic Science*, 394-413.
- Lesmana, I. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama ed.). (D. L. Wati, & M. Husni, Penyunt.) Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Mahmudah, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama ed.). (Hidayatullah, Penyunt.) Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Mathis, R., & H. Jackson, J. (2020). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulyan, F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir. *Jurnal Sains Manajemen*, 40-50.
- Meyer, J., Allen, M., & Kacanauskas, C. (2020). Commitment to organizations and occupations: Extension and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 117.
- Noe, R. (2020). *Employee Training & Development (8th ed.)*. Mc-Graw: Hill Education.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 48-55.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosada, A. A., & Febriana, A. (2021). Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BKPP Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 25-34.
- Rue, L., Nabil, A., & Lloyd, L. (2016). *Human Resource Management ((11th ed) ed.)*. New York: McGraw Hill Education.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6 No 1, 849-858.

- Saefullah, E. (2021). Antecedent and Consequent Analysis of Career Development of Employees of PT. Mega Auto Central Finance (MACF) Serang Branch. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM)*, 1 (3), 166-173.
- Saefullah, E., Putra, A. R., & Hartoko, G. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama ed.). (Ende, & H. Kurniawanto, Penyunt.) Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Saks, A., & Gruman, J. (2021). Employee commitment and engagement in a changing world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 425-453.
- Siwi, T. P., & Nawawi, Z. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9, 1-10.
- Storey, J. (2021). *Cultural Theory and Popular Culture 9th Edition*. United Kingdom: Routledge.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulu, A., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 560-568.
- Sutrisno, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Seluler Tbk. Graha Kencana Serpong (Kantor Pusat). *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 316-324.
- Widyanti, R. (2018). *Manajemen Karir*. Makassar: Risky Artha Mulia.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Zainal, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi Ketiga ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Prada.