

Optimalisasi Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta Melalui Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja

Siti Habibah*¹, Khaerul Rizal Abdurahman², Wisnu Bayu Pratama³

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani

³PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia

*Correspondence: sthabibah06@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan itu terletak pada peran setiap karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya, karena pada setiap karyawan yang memiliki komitmen yang kuat mengartikan bahwa mereka siap melibatkan dirinya terhadap perusahaan, mereka dicirikan dengan tingkat loyalitas dan dedikasi yang kuat terhadap perusahaan. Maka dari itu, komitmen perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan. Beberapa faktor yang dapat membuat komitmen organisasi kuat itu dari bagaimana perusahaan memperhatikan pengembangan karier dan kepuasan kerja setiap karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Bagian Produksi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik penentuan sampel *nonprobability sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara langsung di lapangan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda serta uji hipotesis dengan menafsirkan tabel *output* program *software Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 26. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Selanjutnya pengembangan karier dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan Bagian Produksi PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta. Artinya semakin perusahaan memperhatikan pengembangan karier karyawan dan tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi itu dapat semakin memperkuat komitmen organisasi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Pengembangan Karier.

ABSTRACT

The success of such a company lies in the role of every employee who has a strong commitment to its organization, because each employee whose strong commitments mean that they are willing to engage themselves with the company is characterized by a strong level of loyalty and dedication to the company. Then, from there, the commitment should be observed by every company. Some of the factors that can make the organization's commitment strong are how the company looks at the career development and job satisfaction of each of its employees. This research aims to find out the relationship between career development and job satisfaction and the organizational commitment of employees of the Production Division at PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia in the district of Purwakarta. The research uses quantitative approaches and nonprobability sampling. Data analysis techniques using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, double linear regression tests, and hypothesis tests are interpreted by interpreting the output tables of the Statistical Package for Social Science (SPSS) software program version 26. The results of this research show that career development has a partial influence on employee organization commitment, and job satisfaction has a partial impact on employee organization commitment. Furthermore, career development and employment satisfaction have a simultaneous effect on the commitment of employees in the production division of PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia, Purwakarta district. This means that the more companies pay attention to employee career development, the higher levels of employee satisfaction can further strengthen the organization's commitment.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitment; Career Development.

PENDAHULUAN

Saat ini, dunia sedang mengalami perkembangan pada era revolusi industri 4.0 yang memberikan dampak positif pada kemajuan di berbagai sektor termasuk industri otomotif (KemenperinRI, 2018). Industri otomotif merupakan rangkaian usaha dalam bentuk perancangan, pengembangan, produksi, pemasaran, dan penjualan kendaraan bermotor. Industri otomotif saat ini menjadi salah satu sektor padat modal, padat karya, dan padat teknologi. Sebagai produsen kendaraan, Indonesia memiliki posisi yang menjanjikan di kancah global. Menurut data yang dipublikasikan oleh *Organisation Internationale des Constructeurs d'Automobiles* (OICA) untuk tahun 2021, Indonesia berada di posisi tengah dalam industri otomotif global tepatnya peringkat ke-14 dari 39 negara yang terdaftar di OICA (GAIKINDO, 2022).

Untuk meningkatkan daya saing dan memainkan peran krusial dalam jaringan nilai global, produsen otomotif nasional perlu mengadopsi sistem industri 4.0, hal ini bertujuan untuk meningkatkan tingkat kompetitivitas dan mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan dalam era yang serba kompetitif ini, perusahaan lebih menyadari bahwa aset utama mereka adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Hal tersebut tentunya perusahaan memerlukan SDM atau karyawan yang berkualitas dan berkomitmen. Untuk menciptakan karyawan yang memiliki kualitas dan berkomitmen tinggi, perusahaan perlu mengoptimalkan pengelolaan SDM secara efisien dan efektif yang melibatkan peningkatan kompetensi karyawan yaitu dengan cara meningkatkan kompetensi karyawan. Meskipun memiliki kompetensi merupakan faktor penting, namun hal tersebut tidak cukup untuk meraih keberhasilan perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Nagar (2012:43), pencapaian tujuan perusahaan dapat terwujud jika karyawan menunjukkan komitmennya terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen akan dengan sukarela berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Menurut penjelasan Robbins & Judge (2011:100) komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif pada tingkat keterlibatan individu dalam bagian perusahaan. Hal ini ditandai oleh penerimaan nilai dan tujuan perusahaan, kesiapan untuk berusaha demi kepentingan perusahaan, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan. Komitmen organisasi tidak hanya mencakup kemampuan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lama, tetapi juga mencakup dedikasi untuk memberikan yang terbaik guna mencapai tujuan perusahaan, bahkan melebihi batas yang ditetapkan. Dua aspek yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana komitmen dalam suatu hubungan adalah tingkat kepuasan dan tingkat investasi (Ria, 2017:72).

Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat komitmen yang tinggi dari karyawan dapat mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu perusahaan sebaiknya menyediakan program pengembangan karier yang menarik sebagai insentif, sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal guna mencapai target yang diharapkan (Priskila & Ie, 2021). Menurut (Pareek, 2012:109), pandangan bahwa pengembangan karier karyawan seharusnya dianggap sebagai investasi bukan sebagai biaya, dan rendahnya tingkat komitmen merupakan biaya bagi perusahaan. Untuk meningkatkan komitmen kerja, setiap perusahaan perlu meningkatkan upaya dalam memperbaiki pengembangan karier dan tingkat kepuasan kerja karyawan (Hidayat, 2018). Berdasarkan penelitian Putra (2023) di CV Anugerah Sidoarjo juga menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk komitmen organisasi.

Dalam pandangan Siagian (2015:68) pengembangan karier merujuk pada perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seorang karyawan untuk mencapai rencana karier. Sedangkan Widodo (2016:54) menjelaskan pengembangan karier adalah rangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berperan dalam eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pemenuhan karier seseorang. Dalam upaya pengembangan SDM, pengembangan karier memainkan peran penting. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan efektivitas individu, kelompok, dan perusahaan dalam mencapai tujuan tetapi juga berperan dalam membentuk komitmen organisasi. Selanjutnya menurut Luthans (2011:250), salah satu elemen yang memengaruhi komitmen organisasi adalah tingkat kepuasan kerja.

Komitmen organisasi tidak timbul secara langsung melainkan berasal dari kepuasan kerja sebagaimana diuraikan dalam penelitian (Al-Shawabkeh, 2018). Temuan ini didukung oleh penelitian Ellys (2020) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi. Kreitner & Kinicki (2014:169) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Menurut definisi tersebut, kepuasan

kerja tidak hanya terkait dengan satu aspek pekerjaan, melainkan individu dapat merasa relatif puas atau tidak puas terhadap satu atau lebih aspek lainnya.

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta yang merupakan perusahaan swasta multinasional berskala internasional permodalan asing yang bergerak di bidang manufaktur *dissector automotif* pembuatan motor diesel atau industri perakitan (*assembling*) kendaraan bermotor roda empat atau lebih dan perlengkapannya. Melalui hasil wawancara dengan Human Resources dan observasi lapangan di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta, ditemukan kemungkinan adanya permasalahan terkait komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh pengembangan karier dan kepuasan kerja. Salah satu contoh ketidakkomitmen karyawan di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta adalah adanya pelanggaran-pelanggaran, seperti kebiasaan sering terlambat masuk kerja dan karyawan yang masih berada di kantin perusahaan setelah jam istirahat berakhir.

Salah satu masalah mengenai tingkat komitmen kerja karyawan dapat diidentifikasi melalui masalah absensi atau keterlambatan karyawan yang semakin tinggi, yang menunjukkan kurangnya dedikasi dari pihak karyawan (Amala, 2021). Berikut adalah tabel keterlambatan karyawan Bagian Produksi PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta:

Tabel 1. Data Keterlambatan Karyawan Bagian Produksi PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta Periode Oktober 2022-September 2023.

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan Karyawan/ Bulan
Oktober 2022	978 Orang	377 Kali
November 2022	978 Orang	548 Kali
Desember 2022	978 Orang	420 Kali
Januari 2023	978 Orang	387 Kali
Februari 2023	978 Orang	780 Kali
Maret 2023	978 Orang	393 Kali
April 2023	978 Orang	283 Kali
Mei 2023	978 Orang	327 Kali
Juni 2023	978 Orang	275 Kali
Juli 2023	978 Orang	329 Kali
Agustus 2023	978 Orang	226 Kali
September 2023	978 Orang	121 Kali

Sumber: Arsip HRD PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta 2022-2023, Diambil Pada Tahun 2023.

Berdasarkan data di atas, data keterlambatan karyawan Bagian Produksi (Operator) pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta per bulan cukup tinggi. Keterlambatan tersebut tidak hanya disebabkan oleh masalah pribadi atau keluarga, seperti sakitnya anak atau meninggalnya kerabat, tetapi juga dapat dianggap sebagai indikasi adanya permasalahan dalam komitmen organisasi karyawan. Hal ini tidak sesuai dengan konsep komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Newstrom (2011:109) yang menyatakan bahwa bahwa pekerja yang memiliki komitmen pada organisasi cenderung memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan loyalitas terhadap kebijakan perusahaan, dan tingkat turnover yang lebih rendah. Salah satu pendekatan untuk mengurangi keterlambatan atau absensi karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan peluang pengembangan karier yang baik, sehingga dapat meningkatkan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Selanjutnya, masalah yang terjadi menurut pemaparan *Human Resources* PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta adalah pengembangan karier. (Handoko & Rambe, 2018:126) menyatakan bahwa pendidikan formal yang ditempuh merupakan aset yang sangat krusial karena melalui pendidikan, seseorang memperoleh keterampilan dan mampu untuk dengan lebih mudah mengembangkan diri serta berkomitmen dalam lingkup pekerjaannya. Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan memengaruhi pelaksanaan tugas dan posisi yang diemban dalam karier mereka. Oleh karena itu, tingkat pendidikan menjadi suatu indikator yang memiliki dampak signifikan terhadap perkembangan karier karyawan di lingkungan kerja (Ria & Darman, 2017:141).

Tabel 2. Data Jumlah Karyawan Menurut Jabatan dengan Tingkat Pendidikan Terakhir PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta 2022-2023.

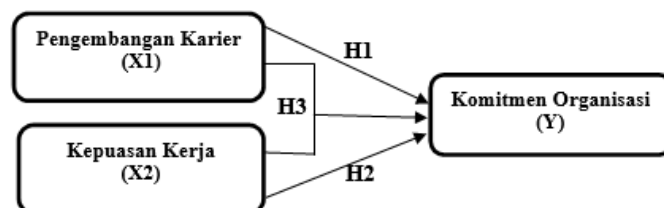
Tingkat Pendidikan	Jumlah	Jabatan	Jumlah
Master Degree (S2)			0
Bachelor Degree (S1)	386 Orang	Division Head	19 Orang
		Dept. Head	56 Orang
Diploma	242 Orang	Section Head & Staff	553 Orang
Senior High School (SMK/SMA)	1.382 Orang	Operator (Bagian Produksi)	978 Orang
		Operator (Bagian Lain)	404 Orang
Jumlah	2.010 Orang	Jumlah	2.010 Orang

Sumber: Arsip HRD PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta 2022-2023, Diambil Pada Tahun 2023.

Menurut data dan pemaparan *Human Resources* mengenai tingkat pendidikan karyawan, mayoritas karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta memiliki pendidikan terakhir tingkat SMA/SMK. Hal ini disebabkan oleh persyaratan kualifikasi untuk bekerja di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta, yang mensyaratkan tingkat pendidikan SMA/SMK pada beberapa departemen tertentu. Para karyawan lulusan SMK atau sederajat ini tidak menerima pelatihan khusus yang mempersiapkan mereka untuk menempati posisi tertentu, sehingga mereka kurang memahami fungsi, tugas, dan tanggung jawab pokok dari posisi tersebut. Selain itu, ada indikasi bahwa perusahaan kurang memberikan perhatian kepada karyawan yang sudah bekerja lama untuk mendapatkan pelatihan khusus yang dapat memungkinkan mereka dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi. Berdasarkan data ini, lulusan SMA/SMK dianggap hanya dapat mengisi posisi atau jabatan sebagai operator. Sebaliknya, lulusan Diploma dan *Bachelor Degree* (S1) dapat menempati posisi sebagai *Division Head*, *Dept. Head*, *Section Head & Staff*. Situasi ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan juga memiliki dampak pada komitmen organisasi.

Selanjutnya berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat data keterlambatan karyawan Bagian Produksi PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta terdapat tingkat keterlambatan yang tinggi, Hal ini mencerminkan kecenderungan sering terlambat atau absen, yang mengindikasikan kurangnya kepuasan kerja. Keterlambatan dan absensi ini dapat mengacaukan jadwal kerja dan berdampak negatif pada produktivitas. Umumnya, karyawan yang bekerja dengan tekun dan memiliki sikap positif akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan sebaliknya. Konsep ini sesuai dengan pandangan Sutrisno (2017:79), yang menyatakan bahwa karyawan yang tidak mengalami kepuasan kerja mungkin tidak akan mencapai kepuasan psikologis, yang dapat tercermin dalam sikap atau perilaku negatif. Situasi ini dapat mengakibatkan timbulnya perasaan frustrasi.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pelaksanaan pengembangan karier karyawan Bagian Produksi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta; (2) untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta; (3) untuk mengetahui komitmen organisasi karyawan Bagian Produksi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta; dan (4) untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Bagian Produksi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta baik secara parsial maupun simultan. Secara skematis, gambaran paradigma penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian Optimalisasi Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta Melalui Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan paradigma di atas, maka hipotesis dalam penelitian dengan judul “Optimalisasi Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta Melalui Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja” adalah sebagai berikut:

H1 : Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi karyawan Bagian Produksi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta.

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi karyawan Bagian Produksi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta.

H3 : Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan Bagian Produksi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif kuantitatif dan asosiatif kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai suatu metode penelitian yang didasarkan pada pendekatan positivisme. Metode ini digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2022:8). Analisis deskriptif kuantitatif merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menginterpretasikan informasi yang terkandung dalam data tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang dapat diterapkan secara umum (Sugiyono, 2022:147). Sedangkan analisis asosiatif kuantitatif menurut (Sugiyono, 2022:37) adalah suatu rumusan masalah penelitian bertujuan untuk mengajukan pertanyaan tentang keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, data dan informasi dikumpulkan melalui survei dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden. Indikator untuk setiap variabel penelitian dapat ditemukan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Pengembangan Karier (X1)	Menurut Hasibuan (2012:31) a. Pendidikan b. Pelatihan c. Mutasi d. Promosi Jabatan e. Masa Kerja
2	Kepuasan Kerja (X2)	Menurut Mangkunegara (2017:118) a. Perputaran Karyawan (<i>Turnover</i>) b. Tingkat Ketidakhadiran Kerja c. Tingkat Pekerjaan d. Ukuran Organisasi Perusahaan
3	Komitmen Organisasi (Y)	Menurut Meyer & Allen (1990) a. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>) b. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>) c. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)

Adapun teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2022:215) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel *Nonprobability Sampling* yaitu suatu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel, seperti dijelaskan oleh Sugiyono (2022:84). Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang yang terdiri dari karyawan (operator) Bagian Produksi dari karyawan tetap dan karyawan yang telah bekerja dalam waktu 1 tahun atau lebih serta telah menjadi pernah mengikuti berbagai program pengembangan karier di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta seperti pelatihan kerja (*Training*). Analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda serta uji hipotesis.

HASIL

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Pengembangan Karier (X1)	X1.1	0.741	0.254	Valid
	X1.2	0.836	0.254	Valid
	X1.3	0.867	0.254	Valid
	X1.4	0.884	0.254	Valid
	X1.5	0.850	0.254	Valid
	X1.6	0.911	0.254	Valid
	X1.7	0.873	0.254	Valid
	X1.8	0.844	0.254	Valid
	X1.9	0.915	0.254	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.940	0.254	Valid
	X2.2	0.912	0.254	Valid
	X2.3	0.840	0.254	Valid
	X2.4	0.896	0.254	Valid
	X2.5	0.893	0.254	Valid
	X2.6	0.917	0.254	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	0.291	0.254	Valid
	Y.2	0.348	0.254	Valid
	Y.3	0.267	0.254	Valid
	Y.4	0.651	0.254	Valid
	Y.5	0.656	0.254	Valid
	Y.6	0.485	0.254	Valid
	Y.7	0.699	0.254	Valid
	Y.8	0.713	0.254	Valid

Sumber: Data olahan, 2023.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Pengembangan Karier (X1)	0.944	9	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.948	6	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0.626	8	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2023.

Berdasarkan Tabel 4 dan 5, hasil uji validitas dipresentasikan melalui r_{hitung} yang diperoleh dari korelasi *koefisien product moment*. Setelah menganalisis data yang telah diproses, terbukti bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dikategorikan sebagai valid karena setiap nilai r_{hitung} dari masing-masing pernyataan lebih besar daripada r_{tabel} (0.2542). Artinya instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Selanjutnya, untuk menguji reliabilitas kuesioner, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* yang terdapat dalam tabel *Reliability Statistics*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan atau reliabel.

Selanjutnya, setelah mengolah data normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, ditemukan nilai signifikansi sebesar $0.326 > 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, data memiliki distribusi normal. Selain itu, uji multikolinearitas mengungkapkan bahwa variabel pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan menunjukkan nilai *tolerance* sebesar $0.115 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $8.673 < 10$ yang menandakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas atau tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pengembangan karier sebesar 0.291 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0.119, yang keduanya lebih besar dari 0.05. Ini menandakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam data.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel pengembangan karier, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang dapat dikategorikan sangat tinggi/kuat sekali, hal ini dapat dilihat dari perolehan rata-rata skor total sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Pengujian Deskriptif

Variabel	Persentase Skor
Pengembangan Karier	4,27
Kepuasan Kerja	4,22
Komitmen Organisasi	4,21

Sumber: Olah Data, Peneliti 2023.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kuantitatif pada setiap sub variabel pengembangan karier di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta, ditemukan total rata-rata skor sebesar 4.27 dengan kriteria sangat sesuai. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, kebijakan dan program pengembangan karier yang diterapkan di perusahaan ini dianggap sangat sesuai oleh karyawan di Bagian Produksi. Total rata-rata yang tinggi mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap berbagai aspek pengembangan karier, termasuk pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan, dan masa kerja. Ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karier karyawan diakui dan dihargai oleh karyawan. Hasil ini dapat menjadi indikator keberhasilan kebijakan SDM dan pengembangan karyawan perusahaan. Dengan adanya kriteria sangat sesuai dapat dianggap bahwa PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta memiliki strategi pengembangan karier yang efektif dan sesuai dengan harapan karyawan di Bagian Produksi.

Setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel kepuasan kerja di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta, ditemukan hasil total rata-rata skor sebesar 4.22 dengan kriteria sangat puas, dapat diartikan bahwa secara keseluruhan, karyawan di perusahaan tersebut cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Rata-rata skor yang tinggi mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap berbagai aspek yang diukur dalam sub variabel kepuasan kerja. Keberhasilan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta dalam mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat berdampak positif pada produktivitas, retensi karyawan, dan citra perusahaan. Ini juga menunjukkan bahwa kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan kepuasan kerja mungkin efektif dan sesuai dengan harapan karyawan di Bagian Produksi.

Selanjutnya, setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel komitmen organisasi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta dengan hasil total rata-rata skor 4.21, dapat diartikan bahwa secara keseluruhan, karyawan di perusahaan tersebut cenderung memiliki tingkat komitmen kerja yang sangat tinggi. Rata-rata skor yang sangat tinggi mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap berbagai aspek yang diukur dalam sub variabel komitmen organisasi. Hal ini mencakup komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Karyawan mungkin menunjukkan tingkat keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi, kewajiban moral untuk tetap setia, dan mungkin juga melihat manfaat jangka panjang dari hubungan kerja mereka. Tingkat komitmen kerja yang sangat tinggi dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan, seperti peningkatan retensi karyawan, produktivitas yang lebih tinggi, dan kesetiaan yang kuat terhadap organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mendukung tingkat komitmen kerja yang tinggi dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi untuk memelihara dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Kemudian berdasarkan hasil analisis pengujian deskriptif kuantitatif ketiga variabel yakni variabel pengembangan karier, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, menunjukkan skor tertinggi yaitu terdapat pada variabel pengembangan karier dengan total skor rata-rata sebesar 4.27. Skor terendah dari hasil analisis deskriptif penelitian ini yakni variabel komitmen organisasi dengan rata-rata sebesar 4.21 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.410	3.375		9.010	.000
Pengembangan Karier (X1)	.853	.087	.691	9.856	.000
Kepuasan Kerja (X2)	1.092	.254	.301	4.292	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber: Olah Data, Peneliti 2023.

Berdasarkan Tabel 10 menyajikan hasil uji regresi linear berganda yang kemudian diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 30.410 + 0.853 X_1 + 1.092 X_2 + e$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai 30.410 menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan karier dan kepuasan kerja bernilai nol, maka variabel komitmen organisasi bernilai 30.410 satuan.
2. Koefisien regresi untuk variabel pengembangan karier secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0.853 artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan pengembangan karier maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0.853 satuan.
3. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 1.092 artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan kepuasan kerja maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 1.092 satuan.

Tabel 11. Hasil Uji Parsial

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	9.856	2.002	0,000	0,05	Berpengaruh
X2	4.292	2.002	0,000	0,05	Berpengaruh

Sumber: Olah Data, Peneliti 2023.

Berdasarkan Tabel 11, hasil analisis data uji parsial menggunakan program SPSS versi 26 menunjukkan bahwa pada variabel pengembangan karier nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9.856 > 2.002$, besarnya pengaruh dari variabel pengembangan karier dinilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang dapat diartikan bahwa jika pelaksanaan pengembangan karier sangat sesuai dengan karyawan, maka tingkat komitmen organisasi karyawan tersebut akan semakin kuat. Sementara itu, nilai t_{hitung} kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar $4.292 > t_{tabel}$ 2.002 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin kuat pula komitmen organisasi yang dimilikinya.

Tabel 12. Hasil Uji Simultan

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	109.356	3.16	0,000	0,05	Berpengaruh

Sumber: Olah Data, Peneliti 2023.

Berdasarkan Tabel 12, perhitungan statistik uji simultan (uji F) memberikan nilai F_{hitung} sebesar $109.356 > 3.16$ (F_{tabel}) dan dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ menggambarkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, menunjukkan bahwa pengembangan karier dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin perusahaan memberikan perhatian terhadap pengembangan karier karyawan dan mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, semakin memperkuat pula komitmen organisasi.

Tabel 13. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.965	1.752

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Pengembangan Karier (X1)

Sumber: Olah Data, Peneliti 2023.

Dari hasil Tabel 13 tersebut, besar pengaruh secara bersama-sama dari pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2), yaitu sebesar 0.966. Ini berarti variabel pengembangan karier dan kepuasan kerja memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel komitmen organisasi karyawan sebanyak 96.6%, yang

termasuk dalam kriteria pengaruh tinggi atau kuat sekali. Sementara itu, 3,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pada penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Bagian Produksi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap pelaksanaan pengembangan karier karyawan Bagian Produksi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta termasuk dalam kriteria sangat sesuai. Dapat diketahui pada penelitian ini sub variabel tertinggi dari pengembangan karier ialah pendidikan. Sedangkan sub variabel terendah yaitu terdapat pada pelatihan.
2. Kepuasan kerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta termasuk dalam kriteria sangat puas. Dapat diketahui bahwa pada penelitian ini dengan sub variabel tertinggi dari variabel kepuasan kerja ialah tingkat ketidakhadiran kerja, sedangkan sub variabel terendah adalah ukuran organisasi.
3. Komitmen organisasi karyawan Bagian Produksi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta termasuk dalam kriteria sangat tinggi/sangat kuat. Dapat diketahui bahwa pada penelitian ini dengan sub variabel tertinggi dari variabel komitmen organisasi ialah komitmen afektif (*affective commitment*), sedangkan sub variabel terendah adalah komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).
4. Pengaruh pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan Bagian Produksi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta baik secara parsial maupun simultan:
 - a. Pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan Bagian Produksi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta.
 - b. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan Bagian Produksi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta.
 - c. Pengembangan karier dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Bagian Produksi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta termasuk dalam kriteria pengaruh tinggi/kuat sekali.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai pertimbangan bagi PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta dalam merumuskan kebijakan dan pengambilan keputusan terkait pengembangan karier, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Berikut adalah beberapa masukan dari penelitian ini:

1. Saran untuk PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta
 - a. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai pengembangan karier PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta termasuk dalam kriteria sangat sesuai. Tetapi pada sub variabel pelatihan memiliki total rata-rata dengan 4.19, dimana nilai tersebut lebih kecil dari sub variabel lainnya. Namun ada item pernyataan yang dijadikan indikator variabel pelatihan kerja memiliki skor rata-rata relatif rendah yaitu: “kesesuaian antara instruktur dengan jenis pelatihan” diperoleh skor rata-rata sebesar 4.08. Oleh karena itu peneliti menyarankan sub variabel pelatihan perlu ditingkatkan dengan memperhatikan kualifikasi dan pengalaman instruktur yang terlibat dalam pelatihan serta pastikan bahwa instruktur memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan.
 - b. Berdasarkan hasil diperoleh mengenai kepuasan kerja, terdapat sub variabel ukuran organisasi memiliki rata-rata dengan nilai 4.18 nilai sub variabel ini merupakan nilai terendah lebih dari nilai sub variabel yang lainnya. Namun ada item pernyataan yang dijadikan indikator variabel ukuran organisasi memiliki skor rata-rata relatif rendah yaitu: “kelancaran koordinasi antara sesama rekan kerja” diperoleh skor rata-rata sebesar 4.16. Oleh karena itu peneliti menyarankan

sub variabel ukuran organisasi perlu ditingkatkan dengan memperhatikan fasilitasi komunikasi yang terbuka dan jelas di antara rekan kerja dengan memastikan bahwa informasi penting dapat dengan mudah diakses dan dipahami oleh semua anggota. Serta bangun budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan pertukaran ide, dorong anggota tim untuk berbagi pemikiran dan pengalaman mereka secara aktif.

- c. Berdasarkan hasil yang diperoleh mengenai komitmen organisasi, terdapat sub variabel komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) memiliki rata-rata dengan nilai 4.02 nilai sub variabel ini merupakan nilai terendah lebih dari nilai sub variabel yang lainnya. Namun ada item pernyataan yang dijadikan indikator variabel komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) memiliki skor rata-rata relatif rendah yaitu: “Tingkat keinginan karyawan bertahan di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta” diperoleh skor rata-rata sebesar 4.17. Oleh karena itu peneliti menyarankan sub variabel komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) perlu ditingkatkan dengan wawancara atau survei tambahan dengan karyawan untuk mendapatkan wawasan lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen berkelanjutan. Pertanyaan terkait motivasi, kebutuhan, dan harapan dapat membantu mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Serta memperhatikan pengembangan program retensi karyawan yang dapat meningkatkan keinginan mereka untuk bertahan.
2. Saran untuk Peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai perbandingan dan referensi guna penelitian yang serupa dengan penelitian ini. Kemudian, disarankan untuk dapat menambahkan teori-teori terbaru dari para ahli yang berbeda sehingga dapat berguna untuk tambahan pengetahuan mengenai pengembangan karier, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Selanjutnya, disarankan untuk judul penelitian selanjutnya yang tetap menggunakan judul yang sama namun dengan fokus pada objek yang berbeda serta memperbarui indikator-indikator yang akan digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Shawabkeh, K. M. (2018). Career Path Development and Its Impact On Organizational Citizenship Behavior In Greater Amman Municipality. *International Journal Of Business And Management*.
- Amala, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Consignment Pada PT. Matahari Department Store di Plaza Mulia Samarinda. 9(2), 203–207.
- Ellys, L. M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*.
- GAIKINDO. (2022, September 15). *OICA: Daftar Industri Otomotif Terbesar Dunia Tempatkan Indonesia di Peringkat 14*. Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (The Association Of Indonesia Automotive Industries). <https://www.gaikindo.or.id/oica-daftar-industri-otomotif-terbesar-dunia-tempatkan-indonesia-di-peringkat-14/>
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PT. Bank Bri Syariah Cabang Bandung Suniaraja). *Ecodemica*, 11.
- KemenperinRI. (2018, September 15). *Revolusi Industri 4.0 Buka Peluang Dongkrak 'Skill' SDM*. Kementerian Perindustrian Indonesia.
- Kreitner, R. & K. A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Eds.; 9th ed.). Salemba Empat.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An Evidence based-approach*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nagar, K. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout. *Scientific Research An Academic Publisher*, 43–60.
- Newstrom, J. W. (2011). *Human behavior at work organizational behavior*. McGraw Hill International Edition.

Siti Habibah et al., *Optimalisasi Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta Melalui Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja*

- Pareek, R. (2012). *Designing And Managing Human Resource Systems*. Oxford And Ibh Publishing Company.
- Priskila dan Ie. (2021). *Pengaruh Perkembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi: Vol. III* (Issue 2).
- Putra, D. (2023). Penguatan Komitmen Organisasi Melalui Kebijakan Pengembangan Karir dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Satyagraha*, 05.
- Robbins, S. P. & A. J. T. (2011). *Organizational Behavior* (Ed.; Fourteenth Edition). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Sugiyono, Ed.). Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, S. (2016). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yusuf Mardiana Ria & Syarif Darman. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Penerbit Nas Media Pustaka.