



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
KARYAWAN PADA ORGANISASI
PT. TATAMULIA NUSANTARA INDAH**



UNIVERSITAS
MERCU BUANA
NORSIDA RIA SIHOMBING
55118110207

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2020**



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
KARYAWAN PADA ORGANISASI
PT. TATAMULIA NUSANTARA INDAH**

TESIS

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program
Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen**

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

NORSIDA RIA SIHOMBING

55118110207

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2020**

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of career development and job satisfaction on employee commitment at the PT. Tatamulia Nusantara Indah. This research was conducted on 147 respondents with a systematic random method and accidental sampling. Based on the results of hypothesis testing using SPSS 25.0 in the multiple liner analysis model, it shows that career development variables have a positive but insignificant effect on the weak but not significant and job satisfaction has a positive and significant effect on employee commitment to the organization, and career development and job satisfaction together have a positive and significant effect on employee commitment to the organization. Based on the results of the determination coefficient test, the influence of the independent variables on the dependent variable was 52.4%. In the results of the inter-dimensional correlation test, the variable dimensions of career development, work performance, have a strong enough effect on continuance commitment, while the dimensions of job satisfaction variables that have a strong enough influence are promotion opportunities that can affect affective commitment and continuance commitment.

Keywords: Career Development,, Job Satisfaction, Employee Commitment on Organization, Affective commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada organisasi PT. Tatamulia Nusantara Indah. Penelitian ini dilakukan pada 147 responden dengan pengambilan metode acak sistematis dan *accidental sampling*. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 25.0 pada model analisis liner berganda menunjukkan variable pengembangan karir berpengaruh positif namun lemah tidak signifikan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi, serta pengembangan karir dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Berdasarkan hasil uji koefien determinasi diperoleh besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 52.4%. Pada hasil uji korelasi antar dimensi, pada dimensi variabel pengembangan karir prestasi kerja dimensi yang cukup kuat pengaruhnya terhadap komitmen berkelanjutan sedangkan pada dimensi variabel kepuasan kerja yang memiliki pengaruh yang cukup kuat adalah kesempatan promosi yang dapat mempengaruhi komitmen afektif dan komitmen beerkelanjutan.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Karyawan



LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja terhadap
Komitmen Karyawan pada Organisasi PT. Tatamulia
Nusantara Indah

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Norsida Ria Sihombing, SH

NIM : 55118110207

Program Studi : Magister Manajemen

Tanggal :



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

(Dr. Enny Ariyanto, S.E., M.Si.)

Direktur Program Pascasarjana

(Prof. Dr. -Ing Mudrik Alaydrus)

Ketua Program Studi Magister Manajemen

(Dudi Permana, Ph.D)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini:

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap
Komitmen Karyawan pada Organisasi PT. Tatamulia
Nusantara Indah
Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan
Nama : Norsida Ria Sihombing, SH
NIM : 55118110207
Program Studi : Magister Manajemen
Tanggal :

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta,

METERAJ
TEMPEL
45502AHF449628289
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Norsida Ria Sihombing

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh:

Nama : Norsida Ria Sihombing
NIM : 55118110207
Program Studi : Magister Manajemen

Dengan judul,

“Pengaruh Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Tatamulia Nusantara Indah”,
telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 25 Agustus 2020, didapatkan nilai persentase sebesar 30 %.

Jakarta, 25 Agustus 2020

Administrator Turnitin

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

(Arie Pangudi, A.Md)

KATA PENGANTAR

Bersyukur kepada Tuhan Yesus untuk KasihNya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi PT. Tatamulia Nusantara Indah”. Banyak hal yang penulis alami dalam perjalanan mengerjakan karya ilmiah ini. Kondisi Pandemi Covid-19 tahun 2020 membuat ekonomi terpuruk, banyak karyawan yang harus bekerja dirumah, gaji yang ditunda dan tidak sedikit dari mereka kehilangan pekerjaan. Dampak inipun tidak hanya berpengaruh pada ekonomi namun juga pada dunia pendidikan. Kampus tidak di perkenankan melakukan tatap muka dalam pembelajaran selama pandemi. Perubahan yang penulis alami dari bimbingan, seminar proposal, seminar hasil sampai sidang dilakukan dengan virtual.

Dalam kondisi ini penulis berharap tidak mengurangi kualitas dalam tesis ini namun penulis menyadari bahwa Tesis ini jauh dari sempurna. Diharapkan pembaca atau peneliti selanjutnya mendapatkan manfaat penelitian ini dan menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya.

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen di Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta. Dalam penulisan penelitian ini penulis ingin menyampaikan terima kasih secara khusus kepada :

1. Bpk Dr. Enny Ariyanto, SE., M.Si sebagai pembimbing. Beliau memberikan arahan untuk dapat menghasilkan tesis yang berkualitas. Atas bimbingan, waktu dan semangatnya penulis memberikan apresiasi yang sebesar-besarnya.
2. Prof., Dr. Carles Bohlen Purba, Dr. Setyo Riyanto, SE., M.Si., Dr. Tjiptogoro Dinarjo Soehari, MM dan Dr. Singmin Johannes Lo, MM sebagai Dosen penguji.
3. Prof. Dr. -Ing Mudrik Alaydrus selaku Direktur Program Pascasarjana.
4. Dudi Permana, Ph.D selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen.
5. Seluruh Management PT. Tatamulia Nusantara Indah, Team HRD, Bpk. H. Sukahar, SH dan Bpk. Arihadi, Psi sebagai Atasan. Seluruh karyawan/I PT. Tatamulia Nusantara Indah yang telah terlibat dalam tesis ini.
6. Suami tercinta Freddy Gautama dan Anak-anak tersayang (Frida Isabel Gautama dan Nicholas Bryan Gautama) dengan dukungan moral dan doa dalam menyelesaikan tesis ini
7. Keluarga terdekat Ibu, mertua, kakak dan adik serta saudara-saudaraku yang telah memberikan dukungan selama masa kuliah.
8. Rekan-rekan mahasiswa MSDM angkatan 33 untuk dukungan dan kerjasama yang baik.
9. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Magister Manajemen konsentrasi MSDM dan seluruh karyawan/I Universitas Mercu Buana Jakarta.
10. Kepada pihak-pihak yang telah membantu, yang tidak bisa disebutkan.

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari banyak kekurangan dan masih perlu pengembangan lebih

lanjut, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk pengembangan pengetahuan pada sumber daya manusia di Indonesia.

Jakarta, 2020

Norsida Ria Sihombing



DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN <i>SIMILARITY CHECK</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi, Batasan Masalah dan Rumusan Masalah.....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah	10
1.2.2 Batasan Masalah	11
1.2.3 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.4.1 Manfaat Organisasi.....	13
1.4.2 Manfaat Akademis.....	14
1.4.3 Manfaat Pihak Lain.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	15
2.1 Kajian Pustaka	15
2.1.1 Komitmen Karyawan pada Organisasi.....	15
2.1.1.1 Pengertian Komitmen Karyawan pada Organisasi....	15
2.1.1.2 Jenis-Jenis Komitmen	16

2.1.1.3 Dimensi Komitmen Karyawan	17
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	18
2.1.2 Pengembangan Karir	19
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	19
2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir	22
2.1.2.3 Manfaat Pengembangan Karir	24
2.1.3 Kepuasan Kerja	24
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	24
2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	25
2.1.3.3 Dampak Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja.....	26
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Pemikiran	33
2.3.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.....	33
2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.....	34
2.3.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi	35
2.4 Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Jenis Penelitian	38
3.1.1 Variabel Penelitian	38
3.2 Definisi Operasional	39
3.2.1 Pengukuran Variabel.....	41
3.3 Populasi dan Sampel dan Teknik Sampling.....	42
3.3.1 Populasi	42
3.3.2 Sampel	42
3.3.3 Teknik sampling	43
3.4 Metode Pengumpulan Data	44
3.5 Teknik Analisis Data	44
3.5.1 Uji Hipotesis	44

3.5.2 Uji Analisa Regresi berganda.....	45
3.6 Metode Analisis Data	45
3.6.1 Uji Instrumen	46
3.6.1.1 Uji Validitas	46
3.6.1.2 Uji Realibilitas	47
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	48
3.6.2.1 Uji Normalitas Data.....	48
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas	49
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas	49
3.6.3 Koefisien Determinasi.....	50
3.6.4 Uji F (Uji Simultan).....	51
3.6.5 Uji t (Uji Parsial).....	52
3.6.6 Analisa Korelasi Antar Dimensi.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Deskripsi Perusahaan.....	55
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	55
4.1.2 Lingkup Bidang Usaha	57
4.1.3 Sumber Daya	58
4.1.4 Tantangan Bisnis	59
4.1.5 Proses/Kegiatan Fungsi Bisnis	59
4.2 Hasil Penelitian	60
4.2.1 Gambaran Umum Responden	61
4.2.2 Metode Analisis Data.....	64
4.2.2.1 Uji Validitas	64
4.2.2.2 Uji Realiabilitas.....	65
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	66
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	66
4.2.3.2 Multikolinieritas.....	68
4.2.3.3 Heteroskedastisitas	69
4.2.4 Uji Hipotesis	70

4.2.4.1 Analisa Regresi Linier Berganda.....	70
4.2.4.2 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	71
4.2.4.3 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	72
4.2.4.4 Hasil Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik T).....	72
4.2.5 Analisis Korelasi antar Dimensi.....	73
4.3 Pembahasan	75
4.3.1 Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi.....	75
4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi.....	77
4.3.3 Pengaruh Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Secara bersama-sama terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi.....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	94
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	132

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Statistik Badan Usaha Jasa Konstruksi di Indonesia	1
Tabel 1.2 Data <i>Turnover</i> karyawan PT. Tatamulia Nusantara Indah.....	4
Tabel 1.3 Prasurvey Komitmen Organisasi pada PT. Tatamulia Nusantara Indah..	5
Tabel 1.4 Prasurvey Pengembangan Karir pada PT. Tatamulia Nusantara Indah...	6
Tabel 1.5 Peta Karyawan PT. Tatamulia Nusantara Indah	8
Tabel 1.6 Prasurvey Kepuasan kerja	9
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	28
Tabel 3.1 Defenisi Variabel Independen dan Dependen	38
Tabel 3.2 Definisi Operasional Pengembangan Karir	39
Tabel 3.3 Definisi Operasional Kepuasan Kerja	40
Tabel 3.4 Definisi Operasional Komitemen Organisasi Karyawan	41
Tabel 3.5 Skala Likert	41
Tabel 3.6 Tingkat kehandalan	48
Tabel 3.7 Nilai Koefisien Determinasi.....	51
Tabel 3.8 Matriks Koefisien Korelasi Antar Dimensi	53
Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2 Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.3 Berdasarkan Status	62
Tabel 4.4 Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 4.5 Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 4.6 Berdasarkan Jabatan	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Realiabilitas	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Linier Berganda	70
Tabel 4.11 Nilai Koefiseien Determinasi	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan	72
Tabel 4.13 Korelasi Antar Dimensi X1, X2 terhadap Y	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan antar variabel	36
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi	58
Gambar 4.2 Hasil Grafik Normal Plot	67
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Kuesioner Penelitian	94
LAMPIRAN 2	Rekap Kuesioner	99
LAMPIRAN 3	Uji Validitas & Reabilitas X1.....	106
LAMPIRAN 4	Uji Validitas & Reabilitas X2.....	107
LAMPIRAN 5	Uji Validitas & Reabilitas Y.....	108
LAMPIRAN 6	Rekap Uji Validitas.....	109
LAMPIRAN 7	Diagram Histogram.....	110

