

Hubungan Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Komitmen Organisasional PT. Pertani (Persero), Wilayah Jateng & DIY

Setyo Budiningsih¹, Moh. Mukeri Warso², Yulianeu³

¹Mahasiswa Manajemen Universitas Pandanaran Semarang

^{2, 3}Dosen Pembimbing Skripsi

ABSTRAKSI

Latar belakang penelitian ini adalah diawali dengan adanya demo dikarenakan kompensasi yang tidak terpenuhi dan mengakibatkan karyawan merasa tidak puas bahkan ada sebagian yang mengundurkan diri dan bekerja tidak sepenuh hati. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel sejumlah 69 karyawan. Tujuan dari penelitian ini 1) Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. 2) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. 3) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. 4) Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional. 5) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional. 6) Mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil analisa data maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: 1) Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dilihat dari uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t sebesar 3,132 dengan signifikan sebesar 0,003. 2) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, dilihat dari uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t sebesar 3,998 dengan signifikan sebesar 0,000. 3) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional secara positif dan signifikan dilihat dari uji hipotesis secara parsial sebesar 3,999 dengan signifikan sebesar 0,000. 4) Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan dilihat dari uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t sebesar 2,666 dengan signifikan sebesar 0,010. 5) Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan dilihat dari uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t sebesar 2,876 dengan signifikan sebesar 0,005. 6) Pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja secara positif dan signifikan, dilihat dari hasil uji sobel yaitu diperoleh nilai t hitung masing-masing 2,44574 dan 2,97340 yang lebih besar dari t.tabel (2,00).

Kata kunci: Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional.

ABSTRACT

The background of this research is beginning with the demo due compensation is fulfilled and resulted in the employee was not satisfied there are even some who resigned and worked not wholeheartedly. This study uses a quantitative method by sampling a number of 69 employees. The purpose of this study 1) Determine the influence of career development to job satisfaction. 2) Determine the compensation effect on job satisfaction. 3) Determine the influence of job satisfaction on organizational commitment. 4) Determine the influence of career development on organizational commitment. 5) Determine the influence of compensation on organizational commitment. 6) Determine the influence of compensation and career development to organizational commitment with job satisfaction as an intervening variable.

Based on analysis of data, conclusions can be drawn from this study are: 1) Career development and significant positive effect on job satisfaction, seen from the partial hypothesis test obtained t value of 3.132 with 0.003 significant. 2) Effect of compensation to job satisfaction influence positively and significantly, judging from partial hypothesis test obtained t value of 3.998 with significantly 0,000. 3) Job satisfaction influence on organizational commitment positively and significantly views of partial hypothesis test for signiikan 3,999 to 0,000. 4) Effect of pengembangan career to organizational commitment and significant positive effect seen from partial hypothesis test obtained t value of 2.666 with significantly by 0,010. 5) The effect of compensation on organizational commitment influence positively and sigifikan seen from partial hypothesis test obtained t value of 2.876 with 0.005 significant. 6) career development and compensation indirect effect on organizational commitment with job satisfaction positively and significantly, judging from Sobel test results are obtained t value respectively 2.44574 and 2.97340 greater than t.tabel (2 , 00).

Keywords: Career Development, Compensation, Job Satisfaction and Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

PT.Pertani (Persero) Wilayah Jateng & DIY yang berkedudukan di Semarang adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha yang berhubungan dengan sektor pertanian dan bisnis. PT.Pertani (Persero) adalah perusahaan distribusi produk pertanian antara lain Produksi dan Pemasaran Benih dan Beras. Status PT Pertani adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara berbentuk Perseroan Terbatas. PT. Pertani (Persero) Wilayah Jateng & DIY didirikan dengan maksud untuk turut melaksanakan kebijakan program Pemerintah di bidang ekonomi serta pembangunan nasional pada umumnya, khususnya di bidang pertanian. Untuk memelihara nilai kompetitif dalam industri pertanian dan agribisnis yang inovatif dan cenderung cepat berubah, PT.Pertani (persero) berfokus pada pembangunan kompetensi karyawan dalam bidang agribisnis dan agroindustri dan bidang kerja lain serta memegang teguh falsafah perusahaan yaitu : Disiplin, Loyalitas, Kepuasan Pelanggan dan Kepedulian Sosial.

Dalam rangka meningkatkan kinerja, produktifitas dan laba (profit) serta mencegah terjadinya penyimpangan kesalahan prosedur, perusahaan berupaya membuat dan selalu memperbaiki standar prosedur operasional kepegawaian ini sehingga diharapkan utilisasi pendayagunaan atas kapasitas Sumber Daya Manusia PT.Pertani (Persero) dapat ditingkatkan secara optimal. Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam perkembangan perusahaan kedepannya. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan tersebut semua tergantung oleh kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia tersebut dituntut untuk terus dapat mengembangkan kemampuan secara proaktif di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang dapat berkembang secara terus menerus, mampu dan mau membantu perusahaan dalam kondisi seperti apapun sehingga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut akan terbalaskan dengan peningkatan kemampuan dari karyawan itu sendiri. Pentingnya komitmen bagi setiap karyawan seperti yang

dikatakan Riley (2006) bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan terus bertahan dan kemudian terlibat dalam upaya memperjuangkan visi, misi serta tujuan organisasi sehingga layaklah bahwa setiap organisasi berharap untuk dapat mencapai keunggulan bersaing melalui dukungan komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas terlihat bahwa suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya dikarenakan komitmen dari para anggotanya atau karyawannya, mereka dapat bekerja dengan dilandasi oleh komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Hal ini tidak dapat dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka. Dessler (2007) mengatakan bahwa memiliki tujuan tanpa komitmen adalah sia-sia maka karyawan yang diberdayakan memberikan komitmen ini secara mental, emosional dan fisik.

Seorang karyawan tentunya akan memiliki komitmen yang kuat andaikan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dengan sendirinya tidak akan mau meninggalkan pekerjaan dan juga berusaha keras untuk mempertahankan pekerjaannya. Sedangkan apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi pasti akan menimbulkan kekecewaan, tidak bergairah untuk bekerja dan prestasi kerja akan menurun disinilah peran perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang bisa mendorong kepuasan kerja. Menurut As'ad (2004) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu.

Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya. Karyawan yang merasa puas pasti akan memiliki komitmen yang kuat dan juga berusaha keras untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya, sedangkan apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi akan menimbulkan kekecewaan, tidak bergairah untuk bekerja dan komitmen terhadap organisasi akan menurun, maka harus diciptakan suasana yang mendorong kepuasan kerja pegawai.

Menurut pendapat Martoyo (2000) bahwa semakin besar kompensasi yang diterima akan meningkatkan kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan, secara tidak langsung akan menciptakan kepuasan kerja karyawan. Karyawan diharapkan akan termotivasi dan meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan organisasi

akan dapat lebih cepat tercapai. Laura (2012) mengatakan bahwa kompensasi yang diterima karyawan baik langsung maupun tidak langsung secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima maka semakin besar motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga kepuasan kerja akan tercapai ditingkat karyawan.

Pada tahun 2014 terjadi demo karyawan di PT. Pertani (Persero) di saat mengalami ketidakpuasan yang disebabkan dalam menerima gaji pada tahun 2014 dan 2015 yang hanya dibayarkan 30 s/d 50 % selama kurang lebih 7 bulan. Para karyawan melakukan aksi demo di kantor pusat yang berkedudukan di Jakarta dengan peserta dari perwakilan karyawan kurang lebih 500 orang. Pada tahun 2016 PT. Pertani (Persero) sudah dapat memberi gaji 100 % kepada karyawannya, namun kekurangan gaji karyawan di tahun sebelumnya belum bisa dibayarkan (<http://gresnews.com/berita/ekonomi/-bumn-pt.pertani,14september2016>).

Aksi demo tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas yang disebabkan dengan kompensasi yang tidak dibayarkan penuh, karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Kusuma Ardana (2014) bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi saat ini setelah adanya aksi demo adabeberapa karyawan yang mengundurkan diri dan ada pula karyawan yang bekerjanya tidak sepenuh hati dikarenakan perusahaan tidak dapat memberikan kompensasi sepenuhnya. Akibat dari ketidakpuasan yang menyebabkan terjadinya demo sehingga ada 10 orang yang mengundurkan diri dikarenakan mereka sudah tidak ada semangat dalam bekerja dan mencari pekerjaan di tempat lain yang menurut mereka lebih nyaman terutama dalam penerimaan kompensasi.

Selain kompensasi, kepuasan karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari Deddy Saputra (2010) bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Diperkuat juga dengan hasil penelitian Bola (2011) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki arah yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir karyawan dipandang sangat perlu untuk dilakukan, mengingat seseorang yang bekerja pada sebuah organisasi tidak ingin memperoleh apa yang dimiliki pada hari ini saja, juga menginginkan adanya perubahan sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan Karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin sumber daya manusia, karena karir merupakan kebutuhan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki andil yang cukup besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para karyawan karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Menurut Deddy Saputra (2010) Pengembangan karir mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan juga menurut Veitzhal Rivai (2004) mengemukakan bahwa Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang tinggi.

H1: Pengembangan karir berpengaruh positif pada kepuasan kerja

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Setiap orang bekerja pasti akan membutuhkan kompensasi, semakin besar kompensasi yang diterima karyawan maka semakin besar motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga kepuasan kerja akan tercapai ditingkat karyawan Laura (2012). Menurut Sopiah (2013) bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Kusuma Ardana (2014) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan gaji, peluang karir, rekan kerja, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan serta perlakuan yang baik dari

pimpinan terhadap karyawan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional terdapat hubungan yang kuat dalam arti karyawan merasa puas akan pekerjaannya, akan berdampak pada komitmen yang semakin baik terhadap organisasinya. Menurut Anastasia Tania (2013) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Menurut Arrizal (2010) ditemukan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Berbagai dimensi kepuasan kerja, seperti kepuasan akan gaji, kepuasan akan rekan kerja, supervisi pimpinan dan pekerjaan itu sendiri dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhannya, ketika kebutuhannya terpenuhi maka tingkat komitmen organisasional mereka akan menjadi tinggi.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat pada penurunan kinerja perusahaan. Applebaum et al, (2001) dan Cianni dan Wnuck (1997) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja yang baik. Menurut Felicia Dewi Wibowo (2006) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

H4: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Fatimah (2013) Kompensasi yang kurang memadai mengurangi rasa komitmen organisasional karyawan, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Menurut Lieke E.M.W (2008) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

komitmen organisasi. Hasil penelitian yang pernah dilakukan Zaid (2009) menunjukkan bahwa baik kompensasi Finansial ataupun non Finansial, interaksi Sosial, penghargaan organisasi sebagai bagian dari karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen karyawan pada organisasi yang salah satunya diwujudkan dalam kesetiaan karyawan pada organisasi. Dari kepuasan akan kompensasi akan menimbulkan rasa memiliki dan pada akhirnya komitmen organisasional semakin meningkat.

H5: Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Menurut Fatimah (2013) bahwa kompensasi yang kurang memadai mengurangi komitmen organisasional karyawan, kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan Rivai (2009) bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, dan juga menurut Duan- Hung Chen (2011 Jurnal asing/baru) bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh masa kerja dan pola karir pada komitmen karir.

H6: Pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

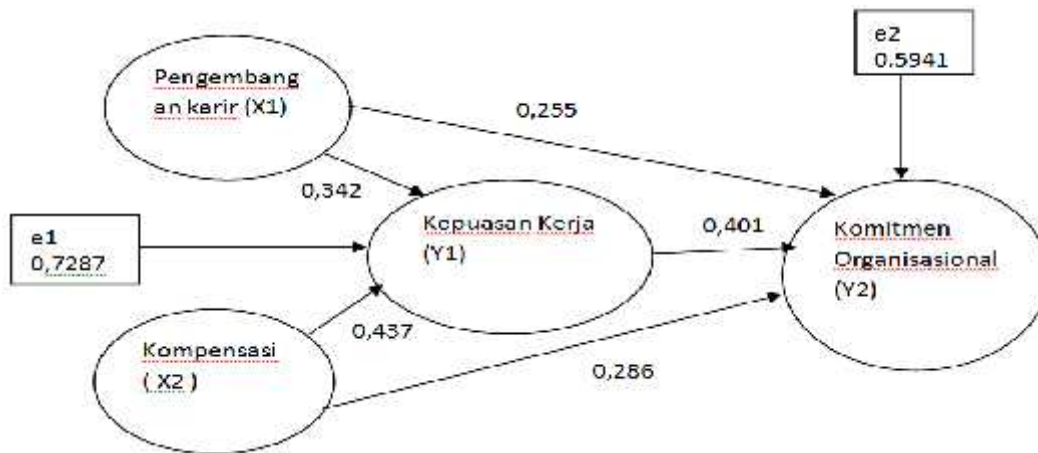
METODOLOGI

Variabel yang dipergunakan pada penelitian ini adalah variabel bebas, variabel intervening dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu pengembangan karir dan kompensasi, sedang variabel intervening yaitu kepuasan kerja dan variabel terikatnya adalah komitmen organisasional. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 70 orang, sedang untuk sampelnya sejumlah 69 orang.

Metode penentuan sampel ini disebut metode sensus. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan cara menyebar kuesioner. Kuesioner penelitian ini menggunakan 5 skala likert dengan kriteria sebagai berikut : Skala 1 sangat tidak setuju (STS), skala 2 tidak setuju (TS), skala 3 netral (N), skala 4 setuju (S), skala 5 sangat setuju (SS). Sementara teknik analisis yang digunakan adalah *path analysis* atau analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja



Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Deddy Saputra (2010) pengembangan karir mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin bagus pengembangan karir yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Dari hasil analisa dapat dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki pengembangan karir yang bagus akan semakin tinggi kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini karyawan akan merasa puas dan senang apabila kompensasi semakin besar akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Sopiah (2013) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semua karyawan akan merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan kompensasi yang terpenuhi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Menurut Arrizal (2010) ditemukan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka

akan semakin termotivasi untuk meningkatkan komitmen organisasionalnya.

Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Pengembangan karir karyawan dalam penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan integritas dalam komitmen organisasional. Jadi semakin baik pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Sesuai dengan hasil penelitian Razali (2006) yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Fatimah (2013) bahwa kompensasi yang kurang memadai mengurangi rasa komitmen organisasional karyawan, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Dan menurut Lieke E.M.W (2008) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengembangan karir karyawan di PT. Pertani (Persero) Wilayah Jateng & DIY berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dilihat dari uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t sebesar 3,132 dengan signifikan sebesar 0,003.

2. Pengaruh kompensasi pada karyawan terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, dilihat dari uji hipotesis secara parsial yaitu nilai t sebesar 3,998 dengan sig sebesar 0,000.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional secara positif dan signifikan, dilihat dari uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t sebesar 3,999 dengan sig sebesar 0,000.
4. Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan, dilihat dari uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t sebesar 2,666 dengan sig sebesar 0,010.
5. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan, dilihat dari uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t sebesar 2,876 dengan sig sebesar 0,005.
6. Pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja secara positif dan signifikan, dilihat dari hasil uji sobel yaitu diperoleh nilai t-hitung masing-masing 2,44574 dan 2,97340 yang lebih besar dari t-tabel (2,00).

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran-saran untuk perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan karir bagi karyawan di PT. Pertani (Persero) Wilayah Jateng & DIY dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar diperhatikan dengan memberi kesempatan untuk meningkatkan pendidikan yang lebih tinggi dan memberi pelatihan atau studi banding dengan tujuan dari segi pengembangan karir menjadi lebih baik dan tujuan dari perusahaan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arrizal. 2010. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kasus Fakultas Ekonomi Universitas Andalas (*Analysis effect of job satisfaction on organizational commitment, case Faculty of economics university of Andalas*) working paper. Fakultas Ekonomi, Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol.03. No.1. 09-17
- As'ad. 2004. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty

2. Kompensasi bagi karyawan supaya lebih diperhatikan utamanya dalam masalah penggajian juga bonus agar dapat diberikan tepat waktu sehingga tidak akan terjadi lagi keterlambatan perusahaan dalam memberikan hak untuk karyawannya dengan demikian kepuasan kerja akan menjadi lebih baik agar karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dilandasi dengan penuh komitmen dalam organisasional.
3. Perusahaan hendaknya mencoba untuk memberikan motivasi kepada karyawan dan juga memberikan sedikit ruang kepada para karyawan untuk dapat menyalurkan aspirasi mereka agar tujuan dari perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang benar, namun demikian masih memiliki keterbatasan antara lain :

1. Jumlah sampel yang sedikit, sehingga menghasilkan data yang kurang dapat menggeneralisir keadaan..
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data kuesioner terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Waktu penelitian yang singkat mengakibatkan hasil penelitian kurang maksimal.

Agenda Penelitian yang Akan Datang

Untuk agenda yang akan datang bagi peneliti selanjutnya agar penelitian menjadi lebih baik dan benar dapat juga ditambahkan dalam jumlah sampel, dan juga dengan menggunakan variabel yang lain, yang mempengaruhi komitmen organisasional seperti motivasi, gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan.

- Bola. 2011. "Career Planning and Career Manajemen a Correlates for Career Devlopment and Job Satisfication aCase Study of Nigerian Bank Employees" *Journal Collage of Management &Social Sciences, Fountain University*, Vol.1, No.2, 100-105
- Cianni and Wnuck. 1997. Individual Growth and Team Enhancement: Moving Toward a New Model of career Development, *Academy of Management excecutive* Vol.11, No.1
- Dessler. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang

- Dole and Schroeder. 2001. *The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intentions of Professional Accountants*. *Managerial Auditing Journal*
- Duan Hung Chen. 2011. Job and career influences of executives. *Journal of health organization and management*.
- Efendi, M.T. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Fatimah. 2013. *Semantik 2. Relasi Makna Paradigmatik, Sintagmatik, dan Derivasional*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Garson, D. 2003. *Path Analisis*. North Carolina State University.
- Ghozali. 2001. *Statistik Non Parametrik*, Semarang: Badan Penerbit Undip
- Gorda. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astabarata Bali
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Malayu, SP. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Mangkuprawiro, Sjafri. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Strategi Gralia Indonesia
- Nasution. 2000. *Prosedur Uji Hipotesis untuk Riset Ekonomi*. Jakarta: Alfabeta
- Nawawi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gama Universitas Press
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Teori Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Santosa. 2000. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Santosa dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Sopiah. 2013. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suryabrata. 2008. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Tania, A. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya. *Student journal petra.ac.id*. Agora Vol.1, No.3
- Testa. 1999. "Satisfaction with Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: an Empirical Investigation". *Leadership & Organization Development journal*.
- Umam. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Zaid. 2009. Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Mutu*. Vol.8. No.1
- Zikmund. 1997. *Business Research Methods, 5 the Florida: The Dryden Press Harcourt Brace College Publisher*