

ECOBESTHA_ECO 2

**Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT
Metito Indonesia di Jakarta**

Winda Maharani Wadi¹, Dewi Trirahayu² , Dewi Kurniawati^{3*}

1, 2, 3 Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila
(*E-mail Korespondensi: dewikurniawati@univpancasila.ac.id)

ABSTRACT

(1) Pengembangan karir dapat diartikan sebagai upaya perusahaan guna memberikan kesempatan untuk meningkatkan performa kerja dan merencanakan karir karyawan. Komitmen organisasi adalah suatu sikap, kemampuan dan kemauan karyawan untuk menyelaraskan kepentingan pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Di sebuah perusahaan, apabila seorang karyawan merasakan kenyamanan dan kepuasan di tempatnya bekerja dan dalam kurun waktu tertentu, mereka akan menunjukkan sebuah perilaku yang dinamakan dengan istilah perilaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behavior). Perilaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behavior) pada dasarnya adalah suatu perilaku yang didasari keinginan pribadi dan tidak memperoleh ataupun berharap reward dalam lingkungan organisasi.

(2) Rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT Metito Indonesia? , Apakah Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT Metito Indonesia?, dan Apakah Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT Metito Indonesia?. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT Metito Indonesia.

(3) Populasi pada penelitian ini adalah karyawan dari PT Metito Indonesia berjumlah 64 orang. Setelah dihitung dengan menggunakan rumus slovin didapatkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan. Penelitian ini menggunakan Uji validitas dan reliabilitas serta Uji Asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinieritas). Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan Koefisien Determinasi.

(4) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa profil responden yang berjumlah 55 karyawan terdiri dari 29 orang atau 53% berjenis kelamin perempuan, dan 26 orang atau 47% berjenis kelamin laki-laki, responden usia 20-30 tahun merupakan yang paling banyak yaitu terdiri

dari 21 orang atau sebesar 38% , pendidikan responden yang paling dominan adalah karyawan yang berpendidikan sarjana (S1) yaitu terdiri dari 31 orang atau sebesar 56%, dan Lama Bekerja responden yang paling dominan adalah karyawan yang bekerja selama 6-10 tahun yaitu terdiri dari 19 orang atau 35%. Hasil pengolahan data mendapatkan bahwa Variabel pengembangan karir memiliki nilai t sebesar 3,101 dengan signifikansi 0.003. Nilai t tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t tabel yang bernilai 2,006 . Maka dapat diketahui bahwa nilai t pengembangan karir lebih besar dari t tabel , yaitu $3,101 > 2,006$ dan signifikansi $0.003 < 0,05$ yang berarti secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini ditunjukkan juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Octaviani dan Utami (2018) dengan judul "Pengaruh kompensasi dan Pengembangan karir terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT Woonam Music, Ngor-Mojokerto" dimana hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa karyawan terlibat OCB disebabkan adanya perusahaan melakukan perencanaan pemilihan jalur yang tepat pada karyawan dan perusahaan menyediakan informasi tentang perencanaan karir dan kesediaan pihak manajemen untuk menjelaskan tentang alur perencanaan karir. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t sebesar 4,161 dengan signifikansi 0.000. Nilai t tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t tabel yang bernilai 2,006 . Maka dapat diketahui bahwa nilai t komitmen organisasi lebih besar dari t tabel , yaitu $4,161 > 2,006$ dan signifikansi $0.000 < 0,05$ yang berarti secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamza (2015) dan Penelitian yang dilakukan oleh Udayana dan Suwandana (2017), yang menemukan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 23,552 setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel 3,18 dengan signifikan 5% (0,05), jadi dapat disimpulkan bahwa $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($23,552 > 3,18$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$, ini berarti bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap OCB karyawan PT Metito Indonesia dan bahwa sebesar 45,5% Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT Metito Indonesia dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independen yang digunakan, yaitu pengembangan karir dan komitmen organisasi sedangkan 54,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

(5) Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Organizational Citizenship Behavior. Secara simultan variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT Metito Indonesia. Penelitian ini memberikan rekomendasi bahwa Pertama, Manajemen PT Metito Indonesia harus mempertahankan program pengembangan karir yang telah diterapkan untuk para karyawan. Tidak hanya itu, perusahaan disarankan untuk lebih mengoptimalkan program-program yang mendukung dalam pengembangan karir karyawan seperti: pelaksanaan program pelatihan, pengembangan untuk para karyawan serta mentoring untuk

karyawan dalam berkarir. Kedua, Manajemen PT Metito Indonesia sebaiknya memberi perhatian kepada seluruh karyawan yang telah mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dengan cara memberikan informasi yang jelas tentang kebijakan saat ini yang berlaku di organisasi, sehingga karyawan akan lebih memahami tujuan dan nilai organisasi. Dan ketiga, Manajemen PT Metito Indonesia sebaiknya dapat meningkatkan OCB yang selama ini telah berjalan. Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dimiliki karyawan tidak boleh dipaksakan, namun tumbuh dengan kesadaran sendiri, hal ini dapat muncul apabila sesama karyawan memiliki ikatan kuat, rasa toleransi yang baik dan rendahnya konflik dalam organisasi.

Kata kunci: pengembangan karir , komitmen organisasi, Organizational Citizenship Behavior