

Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang

Sifa Amaliatul Choiriyah^{✉1}, Kis Indriyaningrum²

Manajemen, Universitas Stikunbank Semarang

DOI: : <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2004>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, menggunakan data primer yang didapatkan secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 390 pegawai dan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin di peroleh 80 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik simple random sampling. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah program IBM SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pemberdayaan karyawan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci: Pengembangan Karir; Pemberdayaan Karyawan; Komitmen Organisasional.

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of career development and employee empowerment on organizational commitment at the Tirta Moedal Regional Water Company (PDAM) Semarang City. The research method used is a quantitative method, using primary data obtained directly from respondents using a questionnaire. The population in this study amounted to 390 employees and the sample in this study using the Slovin formula obtained 80 respondents. The sampling technique used was simple random sampling technique. The data obtained were analyzed using multiple linear regression. The analytical tool used in this research is the IBM SPSS 25 program. The results show that career development and employee empowerment have a significant positive effect on organizational commitment.

Keywords: Career Development; Employee Empowerment; Organizational Commitment.

Copyright (c) 2022 Sifa Amaliatul Choiriyah

[✉] Corresponding author :
Email Address : sifaamaliatul@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi. Setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang terampil dalam bidangnya agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah dibuat. Ardana dkk., (2012:23) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan komponen yang utama melekat pada suatu

organisasi. Setiap organisasi selalu menginginkan sumber daya manusia yang loyal, bertanggung jawab serta memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Mowday, et al., dalam Yusuf dan Syarif (2017:23) mendefinisikan komitmen organisasional adalah sebuah konsep kompleks yang mencakup komponen perilaku serta sikap karyawan di suatu organisasi, termasuk sejauh mana karyawan menerapkan nilai-nilai organisasi serta keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pengembangan karir dan pemberdayaan karyawan. Faktor yang berperan dalam memengaruhi rendahnya komitmen karyawan dan kecenderungan karyawan untuk pindah kerja adalah pengembangan karir (dalam Maharani dan Vembriati, 2019). Mayer dan Smith dalam Dewi dan Riana (2018) menjelaskan pengembangan karir meliputi kesempatan untuk pelatihan promosi jabatan dan pengembangan ketrampilan guna meningkatkan kerja karyawan di dalam perusahaan. Kwenin dalam Dewi dan Riana (2018) menyatakan bahwa perusahaan memberikan pelatihan dan fasilitas pendidikan kepada karyawan maka karyawan cenderung lebih berkomitmen dan loyal kepada organisasi. Selain itu karyawan yang diberikan pelatihan dan pendidikan akan mampu dalam meningkatkan produktivitas pada perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Handoko dan Rambe (2018), menyatakan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan, namun berbeda dengan hasil penelitian Darmawan (2017), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

Luthans (2006:152) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Nilmawati dalam Kristiadi dan Putra (2016), menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Herzberg, et al dalam Arifan (2018) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan suatu otonomi kerja dan pengkayaan yang difokuskan pada peningkatan pengendalian dan pengambilan keputusan dalam pekerjaan seseorang. Menurut Srinadi dan Netra (2014) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan proses pemberian wewenang atau otonomi kepada karyawan dalam mengambil keputusan maupun solusi terhadap masalah dan menentukan sendiri cara untuk menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adi S dan Adnyani (2019), menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwenti dkk., (2017), menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Sesuai dengan hasil pengamatan yang didapatkan pada saat mengadakan observasi di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang bahwa komitmen organisasional pegawai masih rendah yang dibuktikan dengan : (1) Masih tingginya tingkat absensi karyawan, dapat dibuktikan dengan rata-rata tingkat absensi pegawai pada bulan Januari 2021 sebesar 18,4%, bulan Februari sebesar 16,1%, bulan Maret sebesar 23,3 %, bulan April sebesar 32,0%, bulan Mei sebesar 70,2%, dan bulan Juni sebesar 38,2%, hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang tinggi, berdasarkan dengan pernyataan Ardana dkk., (2012:52) menyatakan bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3% perbulan masih dianggap rendah, sedangkan tingkat absensi diatas 10% perbulan dianggap tinggi. (2)

Persoalan tersebut menunjukkan bahwa pegawai belum sepenuhnya memiliki komitmen dalam memajukan organisasi dan kurang memiliki keinginan untuk menjaga organisasinya. Berdasarkan fenomena dan riset gap diatas menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional.

Komitmen Organisasional menurut Robbins dan Judge dalam Yusuf dan Syarif (2017) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasinya serta tujuan dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi. Menurut Spector dalam Yusuf dan Syarif (2017) komitmen organisasional merupakan menggambarkan individu dalam mengidentifikasi dirinya dan keterlibatannya di dalam organisasi serta memiliki keinginan untuk tidak meninggalkan organisasi. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Mowday, et. al dalam Yusuf dan Syarif (2017:35) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu : Faktor pribadi, karyawan memiliki kecenderungan untuk menumbuhkan keterikatan dalam organisasi. Faktor organisasi, karakteristik yang dimiliki organisasi seperti memperhatikan terhadap kepentingan dan kepemilikan karyawan. Faktor non organisasional, karyawan memiliki alternatif setelah pilihan awal dalam bergabung dengan organisasi. Robbins dan Judge (2015:47) menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki 3 dimensi yaitu Komitmen Afektif (Affective Commitment), Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment), Komitmen Normatif (Normative Commitment).

Pengembangan karir menurut Ardana dkk., dalam Sari dan Khasanah (2021) adalah suatu proses peningkatan kemampuan kinerja pegawai yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja sehingga pegawai dapat mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Gomes dalam Handoko dan Rambe (2018) Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan dimasa yang akan datang dengan perencanaan sumber daya manusia (SDM). Dari sudut pandang karyawan, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir dimasa yang akan datang dalam organisasi dan menunjukkan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para karyawan. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian posisi atau jabatan karyawan yang ingin dicapai dapat melalui prestasi kerja karyawan maupun melalui pelatihan yang diselenggarakan perusahaan untuk pengembangan karir karyawan. Siagian dalam Handoko dan Rambe (2018) menyatakan terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi perkembangan karir yaitu Prestasi kerja, Pengenalan oleh pihak lain, Kesetiaan pada organisasi, Pembimbing dan sponsor, Dukungan para bawahan, Kesempatan untuk bertumbuh, Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri. Rivai (2006;290) pengembangan karir memiliki 2 dimensi yaitu manajemen karir dan perencanaan karir.

Menurut Khan dalam Shafira (2016) mendefinisikan pemberdayaan karyawan merupakan suatu hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dengan manajemen. Pemberdayaan karyawan menurut Baron dan Rue dalam Isrorina dan Setyowati (2009) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang dari manajer kepada karyawan, melibatkan adanya sharing informasi dan pengetahuan menjadi panduan untuk karyawan dalam

bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan dalam mengambil keputusan dalam organisasi atau perusahaan. Selain itu pemberdayaan karyawan mampu menciptakan kondisi saling percaya antar manajemen. Kadarisman (2012:260) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki enam dimensi yaitu keinginan (desire), kepercayaan (trust), percaya diri (confident), kredibilitas (credibility), akuntabilitas (accountability), komunikasi (communication).

METODOLOGI

Populasi yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang berjumlah 390 pegawai.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu secara acak dari seluruh anggota populasi. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampelnya dengan menggunakan rumus slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dari rumus diatas untuk mengetahui sampel penelitian, dalam perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{390}{1+390.(0,1)^2}$$

$$n = \frac{390}{1+390. 0,01}$$

$$n = \frac{390}{1+3,9}$$

$$n = \frac{390}{4,9}$$

$$n = 79,5 = 80$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian sehingga ditemukan sampel sebanyak 80 orang dari seluruh jumlah pegawai pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif meliputi deskriptif responden dan deskriptif variabel.

Pengujian instrument dalam penelitian ini adalah menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, untuk mengukur uji validitas dilakukan analisis faktor terlebih dahulu dilakukan uji KMO (Kaiser-Mayer-Olkin). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1 nilai yang dikehendaki harus >0,05 (Ghozali, 2018:51), sedangkan untuk mengetahui valid tidaknya suatu indikator melalui nilai loading faktor menunjukkan nilai lebih besar >0,4 maka dianggap valid dan layak untuk dianalisis lebih (Ghozali, 2018:51). Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. pengukuran dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha >0,7 (Ghozali 2018:48).

Uji model dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi (R²) dan uji f. Nilai R² yang mendekati satu dapat diartikan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Uji f menggunakan kriteria jika nilai signifikansi < 0,05 maka uji model ini dapat dikatakan layak untuk digunakan dan jika nilai signifikansi >0,05 maka model penelitian tersebut dapat dikatakan tidak layak untuk digunakan.

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel pengembangan karir (X₁) dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y_1 = 0,401X_1 + 0,434X_2 + e$$

Uji t dilakukan dengan kriteria jika nilai signifikansi <0,05 maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi >0,05 maka hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 42 orang atau 52,5%, usia responden dalam penelitian ini yang terbanyak 31 sd 40 tahun sebesar 30%, Pendidikan terakhir responden lebih banyak lulusan S1 sebesar 72,5%, dengan masa kerja terbanyak 1 sd 5 tahun sebesar 37,5%, Status perkawinan responden lebih banyak yang telah menikah sebesar 81,3 %. Berdasarkan deskripsi responden diketahui bahwa sebagian besar responden berada dalam usia produktif dengan kompetensi pengetahuan memadai dilihat dari pendidikan responden yang sebagian bergelar sarjana.

Deskripsi Variabel

Responden rata-rata menyatakan setuju terhadap seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari rata-rata mean yaitu 4,14 untuk variabel pengembangan karir, Pemberdayaan Karyawan sebesar 4,06, dan Komitmen organisasional sebesar 4,27.

Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Kecukupan Sampel KMO > 0,5	Indikator	Component Matrix (Loading Factor)	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,764	Cukup	X1.1	0,844	Valid
			X1.2	0,593	Valid
			X1.3	0,516	Valid
			X1.4	0,767	Valid
			X1.5	0,834	Valid
			X1.6	0,761	Valid

Pemberdayaan Karyawan (X2)	0,906	Cukup	X1.7	0,864	Valid
			X2.1	0,902	Valid
			X2.2	0,852	Valid
			X2.3	0,656	Valid
			X2.4	0,897	Valid
			X2.5	0,859	Valid
			X2.6	0,864	Valid
			X2.7	0,855	Valid
			X2.8	0,867	Valid
			X2.9	0,855	Valid
			X2.10	0,872	Valid
			X2.11	0,639	Valid
X2.12	0,765	Valid			
Komitmen Organisasional	0,904	Cukup	Y.1	0,882	Valid
			Y.2	0,891	Valid
			Y.3	0,786	Valid
			Y.4	0,918	Valid
			Y.5	0,586	Valid
			Y.6	0,884	Valid
			Y.7	0,907	Valid
			Y.8	0,903	Valid
			Y.9	0,946	Valid
			Y.10	0,937	Valid
			Y.11	0,542	Valid
			Y.12	0,838	Valid
			Y.13	0,958	Valid
			Y.14	0,952	Valid
			Y.15	0,856	Valid

Sumber : data primer diolah SPSS 25,2022

Berdasarkan tabel 1 tersebut, dapat diketahui bahwa semua item dalam indikator pengembangan karir, pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasional dapat dinyatakan valid (loading faktor > 0,4).

Hasil Uji Reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir	0,857	0,7	Reliabel
Pemberdayaan Karyawan	0,957	0,7	Reliabl
Komitmen Organisasional	0,968	0,7	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reabilitas terhadap seluruh variabel yang diteliti menunjukkan bahwa masing-masing variabel yang diteliti nilai cronbach's alpha > 0,7. Sehingga

disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Model

Hasil Uji Model disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Model

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig	Adjusted R Square
Pengembangan Karir (X1)	Komitmen Organisasional(Y)	72,081	0,000	0,643
Pemberdayaan Karyawan (X2)				

Sumber : data primer diolah SPSS 25,2022

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 71,081 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti model regresi dalam penelitian ini dapat dikatakan layak atau fit. Pada tabel 3 menunjukkan bahwa bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,643 yang berarti bahwa variabel pengembangan karir dan pemberdayaan karyawan mampu menjelaskan variasi sebesar 64,3% terhadap komitmen organisasional pada pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Sedangkan sisanya 35,7% yang dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji Regresi disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji T

Variabel	Beta	Sig	Keterangan
Pengembangan Karir	0,401	0,004	Hipotesis diterima
Pemberdayaan Karyawan	0,434	0,002	Hipotesis diterima

Sumber : data primer diolah SPSS 25,2022

Dari tabel 4 dapat dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,401X_1 + 0,434X_2$$

Hasil persamaan regresi tersebut menjelaskan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Hipotesis 1: pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional
Berdasarkan tabel 4, diperoleh melalui nilai koefisien beta sebesar 0,401 dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis pertama menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, **diterima**.
- Hipotesis 2 : pemberdayaan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan tabel 4, diperoleh melalui nilai koefisien beta sebesar 0,434 dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis kedua menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, **diterima**.

Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasional

Diketahui bahwa komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, (2017). Oleh karena itu komitmen organisasional akan baik tentunya didukung oleh adanya pengembangan karir. Pengembangan karir memiliki peran penting bagi perusahaan agar roda perusahaan tetap bisa berjalan dengan baik, karena karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir sehingga perusahaan dapat menekan angka resign karyawan. Selain itu pengembangan karir juga memiliki peran penting bagi karyawan, pengembangan karir sangat membantu karyawan untuk memahami dan menemukan potensi terpendam dalam diri karyawan, hal tersebut tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir di PDAM Tirta Moedal Semarang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal itu berarti apabila pengembangan karir baik maka komitmen organisasional juga baik. Pengembangan karir pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang dapat dilihat dari kesempatan karyawan untuk meningkatkan karir melalui kebijakan perusahaan. Selain itu karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan serta ketrampilan melalui program pelatihan. Dan juga karyawan memiliki peluang untuk meningkatkan karir melalui relasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya oleh Younis et al. (2013), Rehman (2017), Githu (2017), Handoko dan Rambe (2018), Pramukti (2019), dan Hamid et al. (2021), yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pemberdayaan Karyawan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasional

Diketahui bahwa komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut Robbins dan Judge (2017). Oleh karena itu komitmen organisasional akan baik tentunya didukung oleh adanya pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan. Selain itu pemberdayaan karyawan juga memiliki peran penting bagi karyawan, dengan adanya pemberdayaan karyawan membuat karyawan memiliki kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan sehingga mendorong karyawan untuk berfikir kreatif. Hasil penelitian menunjukkan pemberdayaan karyawan di PDAM Tirta Moedal Semarang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal itu berarti apabila pemberdayaan karyawan baik maka komitmen organisasional juga baik. Pemberdayaan karyawan pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang dapat dilihat dari

karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan kerja sama di dalam tim, Selain itu karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan melalui program pelatihan yang disediakan oleh perusahaan. Dan juga memiliki kesempatan untuk memberikan ide dan saran dalam menyelesaikan tugas maupun permasalahan yang ada di perusahaan Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya oleh Hanaysha (2016), Kariuki dan Kiambati (2017), Zaraket dan Gharios (2018), Arifan (2018), Saputra dan Wibawa (2018), dan Setiawan dan Piartrini (2018) yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang sudah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Artinya semakin baik pengembangan karir, maka semakin meningkat komitmen organisasional. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Artinya semakin baik pemberdayaan karyawan, maka semakin meningkat komitmen organisasional.

Pada penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu untuk mendapatkan data penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, jawaban yang diberikan berdasarkan persepsi responden, sehingga penelitian ini tidak mampu mengontrol sepenuhnya mengenai kesungguhan dan kejujuran responden agar memilih opsi jawaban yang sesuai dengan keadaan dan kenyataan sebenarnya, dan dalam penentuan jumlah sampel, dari seluruh jumlah responden dalam populasi tidak semua bersedia untuk mengisi kuesioner sehingga dilakukan secara acak pada responden yang bersedia untuk mengisi kuesioner tersebut.

Saran untuk PDAM Tirta Moedal Kota Semarang agar karyawan mempunyai komitmen organisasional yang lebih baik, maka karyawan perlu mendapatkan pelatihan dan karyawan perlu tahu akan pentingnya kerjasama tim.

Referensi :

- Adi S, I. M. H., & Adnyani, I. G. . D. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Stes Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p04>
- Anne Kariuki, & Kellen Kiambati. (2017). Empowerment, Organizational Commitment, Organization Citizenship Behavior and Firm Performance. *Management Studies*, 5(4), 290–300. <https://doi.org/10.17265/2328-2185/2017.04.003>
- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati., dan I. W. M. U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Graha Ilmu.
- Arifan, N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Di Mediasi Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati., dan I. W. M. U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edi. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2). <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/10643>
- Darmawan, I. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Dakwah Risalah*, 28(2), 76. <https://doi.org/10.24014/jdr.v28i2.5545>
- Dewi, K. O. E., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan

- Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2).
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p11>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit UNDIP.
- Githu, R. M. (2017). INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEES' COMMITMENT IN PUBLIC UNIVERSITIES IN KENYA. *Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology*.
- Hamid, N., Hakim, A., & Shaleha, W. (2021). Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi*, 1(1), 200–215. <http://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/16>
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>
- 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>
- Isrorina, S. (2009). PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI IKLIM ORGANISASI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PEKALONGAN. *Telaah Manajemen*, 6(1), 19–31.
<https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe5/article/view/2069>
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Kristiadi, N. S., & Putra, M. S. (2016). PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PENGURUS DI LSM BALADIKA BALI DPC DENPASAR. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 6036–6057.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/23145/15462>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Maharani, K. S., & Vembriati, N. (2019). Peran pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 301.
<https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p09>
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17–23.
<http://journal.ildikti9.id/Equilibrium/article/view/270>
- Rehman, S., & Rehman, S. (2017). Impact of Career Development on Organizational Commitment. *International Journal of Business and Administrative Studies*, 3(3).
<http://kkgpublications.com/wp-content/uploads/2017/3/IJBAS-10003-3.pdf>
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, P. Stephen & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (Edisi 13). Salemba Empat.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saputra, I. M. A., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. 7(6), 3201–3229.
<https://www.neliti.com/publications/247795/pengaruh-kepuasan-kerja-keadilan-organisasional-dan-pemberdayaan-karyawan-terhad>
- Sari, D. K., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Kontrak RSUD Wijayakusuma Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 537–557.
<http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/887>
- Setiawan, I., & Piartrini, P. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Housekeeping Pada Villa

- Ocean Blue. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 164191. [http://garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1371568&val=989&title=PENGARUH UH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN DEPARTEMEN HOUSEKEEPING PADA VILLA OCEAN BLUE](http://garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1371568&val=989&title=PENGARUH%20PEMBERDAYAAN%20KARYAWAN%20DAN%20STRES%20KERJA%20TERHADAP%20KOMITMEN%20ORGANISASIONAL%20KARYAWAN%20DEPARTEMEN%20HOUSEKEEPING%20PADA%20VILLA%20OCEAN%20BLUE)
- Shafira, D. R. (2016). Analisis pemberdayaan karyawan di cv. persada 55. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 1205-1210. <http://prosidingfrima.stembi.ac.id/index.php/prosidingfrima/article/download/164/154>
- Srinadi, N. M. E., & Netra, I. G. S. K. (2014). Pengaruh pemberdayaan, self efficacy , dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(7), 1894-1910. <https://repositori.unud.ac.id/protected/storage/upload/repositori/84d0f965007bb3646ce8cc28d64bb4bd.pdf>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwentu, A., Utomo, S. W., & Wijaya, A. L. (2017). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada PT PLN (Persero) Trans - JBTB APP Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi.*, 5(1), 666-680. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/view/281>
- Younis, N., Akram, A., Aamir, R., & Naseeb, K. (2013). Career Development and Organizational Commitment : Case study of a Pharmaceutical Organization in United. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(12), 1-4. <https://www.academia.edu/download/37425484/ijsrp-p2425.pdf>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi. In *Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka*.
- Zaraket, W., Garios, R., & Malek, L. A. (2018). The Impact of Employee Empowerment on the Organizational Commitment. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3). <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i3.13528>