

The Role Of Career Development, Work Culture, And Reward Systems On Employee Commitment At PT INA ZEFANYA ATAYA

Peran Pengembangan Karir, Budaya Kerja, Dan Sistem Reward Terhadap Komitmen Karyawan Di PT INA ZEFANYA ATAYA

Ravena Efelyn¹, Muhammad Kurniawan Dp², Endah Dewi Purnamasari³

Universitas Indo Global Mandiri Palembang^{1,2,3}

2022510096@students.uigm.ac.id¹, kurniawan@uigm.ac.id², endahdps@uigm.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of career development, work culture, and reward systems on employee commitment at PT Ina Zefanya Ataya in North Musi Rawas Regency. Employee commitment is an important factor for organizational sustainability because it affects employee loyalty, work engagement, and performance. Low employee commitment can have a negative impact on productivity and the achievement of company objectives. This research uses a quantitative approach with a survey method. Primary data were obtained through the distribution of questionnaires to all employees of PT Ina Zefanya Ataya. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The independent variables in this study include career development, work culture, and reward systems, while the dependent variable is employee commitment. The results show that career development, work culture, and reward systems each have a significant effect on employee commitment. Simultaneously, these three variables also have a significant influence on employee commitment. The findings of this study are expected to serve as a consideration for management in improving human resource management policies.

Keywords: Career Development, Work Culture, Reward System, Employee Commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan pengembangan karir, budaya kerja, dan sistem reward terhadap komitmen karyawan pada PT Ina Zefanya Ataya di Kabupaten Musi Rawas Utara. Komitmen karyawan menjadi faktor penting bagi keberlangsungan organisasi karena berpengaruh terhadap loyalitas, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan. Rendahnya komitmen dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Ina Zefanya Ataya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Variabel independen meliputi pengembangan karir, budaya kerja, dan sistem reward, Sedangkan variabel dependen adalah komitmen karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, budaya kerja, dan sistem *reward* masing-masing berperan signifikan terhadap komitmen karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan. Temuan ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan manajemen dalam meningkatkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Budaya Kerja, Sistem Reward, Komitmen karyawan

1. Pendahuluan

Dalam dunia bisnis modern, sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Di tengah era globalisasi dan digitalisasi yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal finansial, tetapi juga oleh tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Data dari International Labour Organization (ILO) menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan global mencapai 18% pada tahun 2022, meningkat dari 15% pada tahun

2019. Hal ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan SDM yang efektif dalam menjaga stabilitas dan kinerja organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan serta meningkatkan daya saing secara global. SDM yang profesional dan kompeten mampu meningkatkan komitmen karyawan, sehingga mempermudah pencapaian tujuan organisasi (Nur Sita et al., 2020). Komitmen karyawan mencerminkan keterikatan emosional, loyalitas, serta kesediaan individu untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan, bekerja lebih optimal, serta mampu bertahan dalam tekanan kerja. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya absensi, serta tingginya tingkat perpindahan kerja (Dewi Maharani et al., 2025).

Berbagai faktor memengaruhi tingkat komitmen karyawan, di antaranya adalah pengembangan karir, budaya kerja, dan sistem reward. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan dan kompetensi karyawan guna mencapai jenjang karir yang diinginkan (Simanjuntak, 2020; Khikmatul & Endah Nur, 2025). Program pengembangan karir yang terencana dengan baik akan mendorong motivasi kerja serta meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Selain itu, budaya kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan sikap karyawan. Budaya kerja yang kuat, yang mencerminkan nilai-nilai organisasi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama tim, serta memperkuat komitmen karyawan (Priyati, 2024; Cahyadi Saputra & Mulyanti, 2023).

Di sisi lain, sistem reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan pencapaian kerja mereka. Reward dapat berupa insentif finansial, promosi jabatan, maupun pengakuan non-finansial. Sistem reward yang adil dan transparan terbukti mampu meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan (Christie et al., 2022; Kustiani, 2021). Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda, di mana pengembangan karir, budaya kerja, maupun sistem reward tidak selalu berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, terutama dalam melihat pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Ina Zeifanya Ataya, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan industri kelapa sawit di Kabupaten Musi Rawas Utara dengan jumlah karyawan sekitar 150 orang. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pihak HR, ditemukan beberapa permasalahan terkait pengelolaan SDM, antara lain kurangnya kejelasan jalur pengembangan karir, budaya kerja yang belum sepenuhnya harmonis antar divisi, serta sistem reward yang dinilai belum transparan dan belum sepenuhnya adil.

Permasalahan tersebut berdampak pada menurunnya semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, serta rendahnya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Beberapa karyawan mengaku belum pernah mengikuti pelatihan atau program pengembangan kompetensi dalam jangka waktu yang cukup lama, sehingga memengaruhi motivasi dan tanggung jawab kerja. Selain itu, komunikasi antar divisi yang belum optimal menyebabkan koordinasi kerja menjadi kurang efektif. Sistem reward yang belum seimbang dengan beban kerja dan pencapaian juga menjadi faktor yang memengaruhi rendahnya komitmen karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, budaya kerja, dan sistem reward terhadap komitmen karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif guna meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

2. Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia

Manajeimein Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja supaya lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan Perusahaan dan lingkungan perusahaan. Manajeimein sumber daya manusia diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang mencakup peinarikan, seleksi, pengeimbangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia, dengan mencapai tujuan baik individu maupun organisasi. (Ghanita et al., 2024)

Organizational Theory yang diemukakan oleh James G. March dan Herbert A. Simon (1958) dalam karya mereka yang berjudul *Organizations*. Teori ini menjelaskan hubungan yang rumit antara tindakan individu dan struktur organisasi. Mereka menegaskan bahwa organisasi bukan sekedar kumpulan individu, melainkan sistem sosial dimana perilaku anggotanya dibentuk oleh aturan, proses pengambilan keputusan, serta norma budaya yang berlaku. Salah satu konsep utama dalam teori ini adalah rasionalitas terbatas.

Perkembangan Karir

Menurut (H. N. Sari et al., 2023), Pengeimbangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam Perusahaan untuk menyeimbangkan karirnya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Menurut (Handayani Putra et al., 2023), pengeimbangan karir adalah suatu kontribusi Perusahaan terhadap perencanaan karir karyawannya. Pengeimbangan karir juga sebagai sarana bagi karyawan dalam menyeimbangkan potensi yang dimilikinya untuk mencapai rencana karir yang telah ditata, meningkatkan efisiensi pekerjaan sehingga dapat menyumbangkan kontribusi terbaiknya untuk Perusahaan. Menurut (Prajodi & Rizky Amalya, 2024), perkembangan karir merupakan kegiatan organisasi yang mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan dibentuk dalam suatu organisasi tertentu saat ini dan masa yang akan datang.

Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Ananta et al., 2023), menjelaskan ada beberapa indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir, yaitu sebagai berikut :

1. Perlakuan yang adil dalam beirkarir
Perlakuan adil itu bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pengeimbangan yang objektif dan diketahui secara luas kalangan pegawai.
2. Kepedulian para atasan langsung
Para karyawan umumnya menginginkan partisipasi dari atasan langsung mereka dalam perencanaan karir individu. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan umpan balik terhadap kinerja mereka sehingga karyawan dapat mengetahui potensi yang perlu ditingkatkan. Umpan balik ini sangat penting bagi karyawan dalam menentukan Langkah-langkah awal yang dapat diambil untuk meningkatkan kemungkinan mereka dalam mendapatkan promosi.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
Para pegawai umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.
4. Adanya minat untuk dipromosikan
Pendeikatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengeimbangan karir ialah pendeikatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk menyeimbangkan karir sangat Individualistik sifatnya. Seorang pekerja

meimpeirtimbangan beirbagai faktor seipeirti usia, jeinis keilamin, jeinis dan sifat peikeirjaan seikarang, Peindidikan dan peilatihan yang diteimpuh, jumlah tunggangan dan beirbagai variablei^Â lainnya. Beirbagai faktor teirseibut beirakibat pada beisarnya minat seiorang meingeimbangkan karirnya.

5. Tingkat kepuasan

Meiskipun seicara umum dapat dikatakan bahwa seitiap orang ingin meiraih keimajuan. Teirmasuk dalam hal meiniti karir, ukursn keibeirhasilan yang digunakan meimang beirbeida-beida. Peirbeidaan teirseibut meirupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteiks teirakhir tidak seilalu beirarti keibeirhasilan meincapai posisi yang tinggi dalam organisasi, meilainkan pula beirarti beirseidia meineirima keinyataan bahwa, kareina beirbagai faktor peimbatasan yang dihadapi oleh seiseiorang, peikeirja puas apabila ia dapat meincapai tingkat tingkat teirteintu dalam karirnya meiskipun tidak banyak anak tangga karir yang beirhasil di naiknya.

Budaya Kerja

Budaya keirja meirupakan keibiasaan atau peirilaku yang dilakukan seicara beirulang-ulang pada seitiap rutinitas dan tidak ada sanksi teigas jika meilanggarnya, namun keibiasaan disini yang dimaksudkan keibiasaan yang beirsifat positif. (Priyati, 2024), beirpeindapat bahwa budaya keirja meirupakan suatu keiwajiban yang meingikat peigawai baik seicara formal dalam peirtaturan ataupun keiteintuan didalam suatu organisasi.

Seidangkan meinurut (Wahyuni eit al., 2025), budaya keirja pada umumnya meirupakan peirnyataan filosofis, dapat difungsikan seibagai tuntutan yang meingikat pada peigawai kareina dapat dipeiraktikan seicara formal dalam beintuk peiraturan dan keiteintuan peirusahaan. Seilain itu, (Vivianty eit al., 2022), meindeifinisikan bahwa budaya keirja adalah seipeirangkat asumsi atau sisteim keiyakinan, nilai-nilai dam norma yang dikeimbangkan dalam organisasi yang dijadikan peidoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk meingatasi masalah adaptasi eiksteirnal dan inteigrasi inteirnal.

Meinurut (Endah.Dp 2020), nilai budaya keirja meiliputi aktualisasi diri, bakat, norma-norma, prinsip-prinsip yang digunakan dalam meinjalankan aktivitas keirja. Indikator keirja yaitu:

1. Keidisiplinan

Peirilaku yang beirpijak pada peiraturan dan norma yang beirlaku didalam maupun diluar peirusahaan. Disiplin juga meirupakan keitaatan teirhadap peiraturan peirundang-undangan, proseidur, waktu keirja, beirinteiraksi deingan mitra.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab teirseibut meimbuat seiseiorang mudah meindapatkan keipeircayaan yang leibih beisar dari orang seikitar.

3. Inovasi dan cara meingatasi reisiko

Inovasi dan meingambil reisiko yaitu dukungan dan suasana keirja teirhadap kreiatifitas, peinghargaan teirhadap aspirasi karyawan peirusahaan, peirtimbangan karyawan peirusahaan dalam meingambil reisiko dan tanggung jawab peirusahaan.

4. Peirhatian dan rincian

Peilatihan dan rincian yaitu keiteilitian dalam meilakukan peikeirjaan dan eivalusi peikeirjaan.

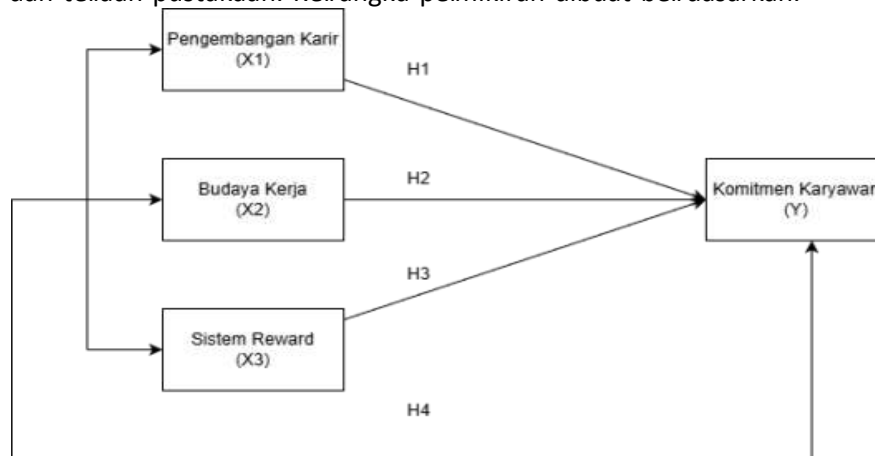
Sistem Reward

Meinurut (Daulina eit al., 2022) meirupakan imbalan yang dibeirikan individu atau keilompok seibagai peinghargaan dari peincapaian atau kontribusi yang lstimeiwa dalam lingkup organisasi bisnis. Seidangkan meinurut (Ismah Laila eit al., 2023), *reiwad* meirupakan peinghargaan atas preistasi yang dicapai peirusahaan keipada teinaga keirja, meingeiluarkan teinaga dan pikiran untuk keimajuan peirusahaan guna meincapai tujuan yang telah diteitapkan.

Seilain itu meinurut (Kurniawan, 2023), *reward* adalah beintuk peinghargaan yang dibeirikan keipada karyawan seibagai apreiasi atas tugas yang telah diseleisaikan, deingan tujuan untuk meiningkatkan motivasi meireika dalam beikeirja.

Kerangka Pemikiran

Keirangka peimikiran meirupakan dasar peimikiran yang disinteisikan deingan obseirvasi dan teilaah pustakaan. Keirangka peimikiran dibuat beirdasarkan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Peineilition ini dilakukan untuk meinelusuri peiranannya peingimbangan karir, budaya kerja dan sisteim *reward* teirhadap komitmen karyawan pada PT Ina Zeifanya Ataya yang beirlokasi di kabupatein Musi Rawas Utara. Ruang lingkup peineilition ini beirfokus pada bidang manajeimein sumber daya manusia, deingan peindeikatan yang meineikankan keiteirkaitan antara faktor inteirnal organisasi dan tingkat komitmen karyawan dalam meindukung peincapaian tujuan peirusahaan.

Dalam peilaksanaannya, peineilition ini meinggunakan peindeikatan kuantitatif deingan meimanfaatkan data primeir yang dipeiroleh meilalui peinyeibaran kuesioneir keipada karyawan PT Ina Zeifanya Ataya. Unit analisis dalam peineilition ini adalah seiluruh karyawan peirusahaan yang aktif beikeirja seilama peiriodeiÂ peineilition beirlangsung. Peineilition ini beirupaya untuk meingideintifikasi dan meinganalisis peiranannya peingimbangan karir, budaya kerja, dan sisteim reward teirhadap komitmen karyawan seicara eimpiris.

Jenis dan Sumber Data

Data dalam peineilition teirbagi meinjadi dua, kualitatif dan kuantitatif. Dalam konteiks peineilition ini, jeinis data yang digunakan dalam peineilition ini adalah data kuantitatif, yaitu data dalam beintuk angka yang dapat dianalisis seicara statistik untuk meinguji hubungan antar variabeil-variabeil peineilition. Peinggunaan data kuantitatif dipilih kareina meindukung peindeikatan veirifikatif, dimana peingukuran dilakukan seicara objeiktif untuk meimpeiroleh hasil yang valid dan dapat diuji seicara eimpiris.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT Ina Zeifanya Ataya, yang berjumlah 150 karyawan. Jumlah tersebut dianggap memadai untuk dilakukan pengambilan sampel secara proporsional dan representatif terhadap kondisi sebenarnya dilapangan.

Sampel

Dalam peineilitian ini, peineiliti meinggunakan teiknik sampling jeinuh, yaitu teiknik dimana seiluruh anggota populasi dijadikan sampeil dalam peineilitian. Teiknik ini digunakan kareina jumlah populasi karyawan di PT Ina Zeifanya Ataya reilatif kecil, seihingga seimua karyawan yang beirjumlah 150 orang dapat dijadikan sampeil.

4. Results and Discussions (Hasil dan Pembahasan)

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Reispondein yang meinjadi obyek peineilitian ini yaitu beirdasarkan kuesioneir yang telah diseibar keipada 150 karyawan PT Ina Zeifanya Ataya. Peinyajian data meingeinai ideintitas reispondein dimaksudkan untuk meimbeirikan gambaran teintang keiadaan diri dari reispondein, yang meiliputi usia, jabtan dan lama beikeirja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Beirdasarkan data-data yang di dapat dari daftar peirnyataan yang ada pada kuesioneir, dapat dilihat pada Tabel 4.1 meingeinai usia dari karyawan PT Ina Zeifanya Ataya, seibagai berikut :

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
30-39 tahun	72	48%
40-50 tahun	78	52%
Total	150	100%

Sumber : data diolah SPSS, 2026

Beirdasarkan Tabel 4.1, karakteiristik reispondein beirdasarkan usia meinunjukkan bahwa reispondein teirbanyak beirada pada reintang usia 40-50 tahun, yaitu seibanyak 78 responden (52%), seidangkan reispondein beirusia 30-39 tahun beirjumlah 72 responden (48%) dari total 150 responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan data data yang di dapat dari daftar pernyataan yang ada pada kuesioner, dapat dilihat pada Tabel 4.2 mengenai jabatan dari karyawan PT Ina Zeifanya Ataya, sebagai berikut.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Staff	7	4.7%
Admin	11	7.3%
Mandor	12	8.0%
Opeirator	6	4.0%
Workshop	2	1.3%
Gudang	4	2.7%
Supir	14	9.3%
Peirawatan	26	17.3%
Peimanein	68	45.3%
Total	150	100%

Sumber : data diolah SPSS, 2026

Beirdasarkan Tabel 4.2, karakteiristik reispondein beirdasarkan jabatan meinunjukkan bahwa reispondein teirbanyak beirasal dari jabatan Pemanen, yaitu seibanyak 68 responden

(45,3%). Selanjutnya, jabatan Perawatan berjumlah 26 responden (17,3%), Supir sebanyak 14 responden (9,3%), Mandor sebanyak 12 responden (8,0%), dan Admin sebanyak 11 responden (7,3%). Jabatan Staff. tercatat sebanyak 7 responden (4,7%), Operator sebanyak 6 responden (4,0%), Gudang sebanyak 4 responden (2,7%), serta Workshop sebanyak 2 responden (1,3%), dari total 150 responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data-data yang di dapat dari daftar pernyataan yang ada pada kuesioner, dapat dilihat pada Tabel 4.3 mengenai lama bekerja dari karyawan PT Ina Zeifanya Ataya, sebagai berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<5 tahun	5	3.3%
1-5 tahun	64	42.7%
>5 tahun	81	54.0%
Total	150	100%

Sumber : data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun mendominasi, yaitu sebanyak 81 responden (54,0%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 64 responden (42,7%), sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun tercatat sebanyak 5 responden (3,3%), dari total 150 responden.

Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner. Suatu pernyataan dalam kuesioner dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel; sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka dianggap tidak valid. Dengan derajat kebebasan adalah $(df) = n-2$ dan taraf signifikansi yaitu 0,05, sehingga didapatkan bahwa nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,160. Dalam penelitian ini, penentuan tingkat validitas dilakukan dengan 34 pernyataan yang dibagi ke dalam dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel Peimbangan Karir (X_1) memiliki 10 pernyataan, variabel Budaya Kerja (X_2) terdiri dari 8 pernyataan, variabel Sistem Reward (X_3) terdiri dari 8 pernyataan dan variabel Komitmen Karyawan (Y) berisi 8 pernyataan. Hasil uji validitas instrumen variabel Peimbangan Karir (X_1) dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X_1)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keputusan
1	0,730	0,160	Valid
2	0,596	0,160	Valid
3	0,763	0,160	Valid

4	0,600	0,160	Valid
5	0,551	0,160	Valid
6	0,481	0,160	Valid
7	0,505	0,160	Valid
8	0,666	0,160	Valid
9	0,648	0,160	Valid
10	0,730	0,160	Valid

Sumber : data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas Peimbangan Karir seluruh instrumen dari setiap item pertanyaan diatas memiliki nilai korelasi atau Rhitung di atas ketentuan Rtabel (Rhitung > Rtabel 0,160) dengan nilai signifikan 0,05 (5%). Maka, uji variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid berdasarkan hasil olah SPSS yang dapat dilihat pada lampiran hasil uji validitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa konsisten, keakuratan, keandalan, dan keutilitarian indikator dalam kuesioner. Koefisien *Cronbach Alpha* dianggap dapat diandalkan atau variabel jika koefisiennya lebih besar dari 0,7. Jika koefisiennya kurang dari 0,7, pertanyaan dianggap tidak dapat diandalkan. Hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha	Taraf signifikansi	Keterangan
Peimbangan Karir (X1)	0,825	0,7	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,792	0,7	Reliabel
Sistem Reward (X3)	0,714	0,7	
Komitmen Karyawan (Y)	0,723	0,7	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabilitas. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa semua nilai *Cronbach's alpha* memiliki nilai di atas 0,7. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

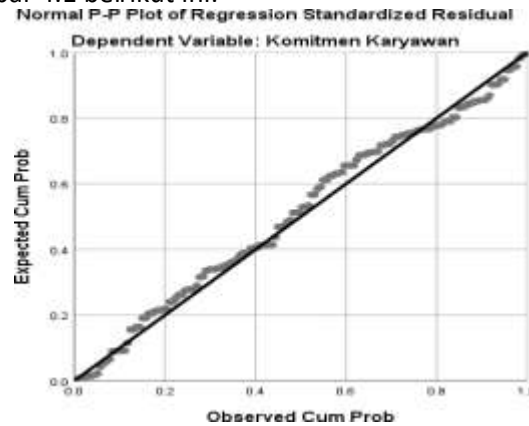
Uji Normalitas

Uji normalitas data, yang dilakukan dengan metode *Kolmogorov Smirnov*, menunjukkan bahwa sampel data berasal dari populasi dengan distribusi normal. Dalam uji normalitas, dasar pengambilan keputusan mengatakan bahwa jika signifikansinya lebih dari 0,05, maka data sampel memiliki distribusi normal. Jika signifikansinya kurang dari 0,05, maka data sampel tidak memiliki distribusi normal.

Uji normalitas data juga dapat dilakukan menggunakan *normality probability p-plot* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabila titik-titik meinyeibar diseikitar garis diagonal dan meingikuti arah garis diagonal maka nilai reisidual yang dihasilkan dari reigresi dikatakan teirdistribusi normal.
2. Apabila data meinyeibar jauh dari garis diagonal dan atau tidak meingikuti arah garis diagonal, maka modeil reigresi dikatakan tidak meimeinuhi asumsi normalitas atau tidak teirdistribusi normal.

Adapun hasil uji normalitas meinggunakan uji *normality probabilty p-plot* dalam peineilitianÂ ini adalah seipeirti gambar 4.1 beirikut ini:



Gambar 4.1 Hasil Uji *normality probabilty p-plot*

Sumber : data diolah SPSS, 2026

Beirdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa variabel indeipeindein dan deipeindein teirdistribusi dengan normal. Grafik Normal *Probability Plot* meinyeibar diseikitar garis diagonal dan meingikuti arah garis teingah kurva dan tidak meiluas. Dari hasil teirseibut beirarti modeil reigresi layak dipakai kareina meimeinuhi asumsi normalitas.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Beirdasarkan hasil reigresi linieir beirganda, dipeiroleh koeifisiein reigresi positif seibeisar 0,286 dengan nilai thitung untuk Peingembangan Karir seibeisar 8,435, yang lebih besar dari ttabel 1,976. Tingkat keisalahan yang digunakan dalam peineilitian ini adalah 5%, di mana nilai signifikansi yang dipeiroleh seibeisar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan deimikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Peingembangan Karir beirpeingaruh positif dan signifikan teirhadap Komitmein Karyawan di PT Ina Zeifanya Ataya, sehingga H1 diteirima.

Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Beirdasarkan hasil reigresi linieir beirganda, dipeiroleh koeifisiein reigresi positif seibeisar 0,334 dengan nilai thitung untuk Budaya Kerja seibeisar 7,219, yang lebih besar dari ttabel 1,976. Tingkat keisalahan yang digunakan dalam peineilitian ini adalah 5%, di mana nilai signifikansi yang dipeiroleh seibeisar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan deimikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja beirpeingaruh positif dan signifikan teirhadap Komitmein Karyawan di PT Ina Zeifanya Ataya, sehingga H2 diteirima.

Pengaruh Sistem *Reward* (X3) terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Beirdasarkan hasil reigresi linieir beirganda, dipeiroleh koeifisiein reigresi positif seibeisar 0,167 dengan nilai thitung pada variabel Sisteim *Reiward* seibeisar 3,531, yang lebih besar dibandingkan dengan ttabel seibeisar 1,976. Pada tingkat keisalahan ($\pm$) seibeisar 5%, nilai signifikansi yang dipeiroleh adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan deimikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Sisteim *Reiward* seicara parsial beirpeingaruh positif dan

signifikan terhadap Komitmen Karyawan di PT Ina Zeifanya Ataya, sehingga hipotesis H3 diterima

Pengaruh Pengembangan Karir (X1), Budaya Kerja (X2) dan Sistem Reward (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir, Budaya Kerja, dan Sistem Reward secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di PT Ina Zeifanya Ataya (H4 diterima). Hasil uji simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 161,311, yang lebih besar dibandingkan dengan Ftabel 2,67. Nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

5. Penutup Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Komitmen Karyawan (Y) ttabel untuk Pengembangan Karir (X1) adalah 1,976 dan thitung sebesar 8,435, sehingga perbandingan thitung dengan ttabel menunjukkan hasil $8,435 > 1,976$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, variabel Pengembangan Karir (X1) secara individual (parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y), sehingga H1 diterima.
2. Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Komitmen Karyawan (Y) ttabel pada Budaya Kerja (X2) adalah 1,976 dan thitung sebesar 7,219, sehingga perbandingan thitung dengan ttabel menunjukkan hasil $7,219 > 1,976$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, variabel Budaya Kerja (X2) secara individual (parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y), sehingga H2 diterima.
3. Pengaruh Sistem Reward (X3) terhadap Komitmen Karyawan (Y) ttabel pada Sistem Reward (X3) adalah 1,976 dan thitung sebesar 3,531, sehingga perbandingan thitung dengan Ttabel= menunjukkan hasil $3,531 > 1,976$, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, variabel Sistem Reward (X3) secara individual (parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y), sehingga H3 diterima.
4. Variabel Pengembangan Karir (X1), Budaya Kerja (X2), dan Sistem Reward (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y) di PT Ina Zefanya Ataya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji secara simultan yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar 161,311, lebih besar dari Ftabel 2,67, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H4 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan Pengembangan Karir (X1), Budaya Kerja (X2), dan Sistem Reward (X3) terhadap Komitmen Karyawan (Y).

Daftar Pustaka

- Ananto, M. R., Ururrohman, T., Uli, D., & Atalia. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
- Anggraeni, R. (2023). *Journal of classroom action research*. Anoraga. (2020). *Faktor yang Budaya kerja*. 1, 8-36.
- Azzahra, A. O., Akila, A., & Puspita, S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan

- Peingeimbangan Karir Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Sutopo Leisari Jaya Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(1), 175-185. <https://doi.org/10.31851/jmwei.v22i1.16266>
- Busro, M. (2020). Landasan Teori. In *BAB II Landasan Teori* (p. 21).
- Christie, O. B., Kui, D. O. K., & Huliseilan, J. J. (2022). Analisis Sistem Reward dan Punishment untuk Meningkatkan Motivasi Kerja dan Organizational Commitment Karyawan dengan Studi Kasus Pada PT XYZ [Analysis of Reward and Punishment to Increase Work Motivation and Organizational Commitment of Employees at XYZ]. *Feidforward: Journal of Human Resource*, 2(2), 103. <https://doi.org/10.19166/ff.v2i2.6007>
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Milleir, K. F., Kampei, C., & Butleir, J. (2021a). *BAB II Kajian Pustaka*. 167-186.
- Daulina, F., Elfeindi, A., & Damingun. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi& Bisnis*, 2(2), 62-70. <https://doi.org/10.47065/jteiar.v5i1.1438>
- Devi Maharani, F., Reiskiputri, T.D., & Mutraliningtyas, W. (2025). Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Intention. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 7(2), 562-573.
- Dudija, N., Naibaho, S., & Wibowo, S. B. (2024). Enhancing Performance: The Role of Organizational Culture, Commitment, and Support in Indonesian Paper Industry. *Jurnal Psikologi*, 51(2), 141-156. <https://doi.org/10.22146/jpsi.81915>
- Elindah Devi Purnamasari. (2023). Pengaruh budaya kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. 11(2), 165-173.
- Fathoroni, A. O., Suharto, A., & Sari, M. I. (2025). Pengaruh Intensif Peimbangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap komitmen karyawan BNI Finance& Regional Jawa Timur. 18(02), 1563-1571.
- Hamid, H., Veironica, M., & Mariska, S. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Peimbangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. 4(3), 325-37.
- Ismah Laila, Hadi Sudharto, & Dewi Reini Shinta. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Sampurna Kuningan Juwana). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 1. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Jovita Nurul, L., & Novi Keiristina, G. (2025). Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Humanitatis Education Management Accounting and Transportation*, 2(1), 570-586. <https://doi.org/10.57235/heimat.v2i1.5153>
- Khikmatul, A., & Elindah Nur, F. (2025). Komitmen Organisasi sebagai Mediator Pengaruh Karier, Lingkungan, dan Etika Islami. *Jurilma*, 2(1), 17-23.
- Khusnul Khotimah, R., & Partina, A. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 23(1), 190-195. <https://doi.org/10.26623/jdsb.v23i1.5053>
- Mwangi, M. S. (2024). Reward Management Practices and Employee& Commitment. 8(2), 1284-1296.
- Nugroho, M. A. B., Kusuma, K. A., & Abadiyah, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Promosi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Porong. *Efektor*, 11(2), 144-158. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/ei.v11i2.23913>
- Nur Sita, U., Subagyo, ., Slameit, ., & Heidi Ardiyanto, H. (2020). Peranan sumber daya manusia dalam organisasi. 1, 211-213. <https://doi.org/10.5220/0009308302110213>

- Paramita, R., Rizal, N., & Sulistyan, R. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa*.
- Prajodi, G., & Reizky Amalya, W. (2024). Peimbangan Karir dan Kompetensi Terhadap Rekrutasi Karyawan Pada Geografi Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 176-181.
- Putra, A. R., & Darmawan, D. (2022). Penguatan Komitmen Organisasi Melalui Kebijakan Peimbangan Karir Dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 45-55. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.477>
- Rahmadiyah, V. O., & Kuswinarno, M. (2024). Efektivitas Kelembutan Elmosional : dalam Peningkatan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan. *EIBISMAN EIBisnis Manajemenn*, 2(4), 68-77. <https://doi.org/https://doi.org/10.59603/eibisman.v2i4.595>
- Salsabila, R. S. (2022). *Hubungan pemberian reward dengan kinerja karyawan pada pt honoris industry. Noveimber*.
- Saptopriyono, A., & Al Rizaludin, M. (2020). Pengaruh Perimbangan Karir Terhadap Komitmen Karyawan Kantor Wilayah Ii Pt. Bank Syariah Mandiri Kota Jakarta. *Journal of Economics and Business UBS*, 9(2), 101.
- Sawitri, A. (2020). BAB II Tinjauan Pustaka. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5-24.
- Simanjuntak, K. C. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Peimbangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi*. 8(2), 265-274.
- Syahidul, I., Rijal, F., & Machdum, B. (2024). Sistematis literatur review: Penerapan sistem pemberian reward dan punishment kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(001), 145-164.
- Vinanti, L. O., Fahrurrozi, M., & Yulianti, N. K. (2025). *Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Eksternal Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Karyawan*. 13(1), 36-46.
- Vivianty, N. P. V., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi Finansial dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aunggrah Agung Alam Mengwi Badung. *Jurnal EIMAS*, 3(9), 177-186. <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/287/>
- Wahyuddin, A., & Hammam, Z. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keiwiusahaan Dan Inovasi*, 2(3), 748-761. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.11>
- Yolinza, N. (2023). *Pengaruh Peimbangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan*. 2(2).
- Yusuf, S. (2025). *Terdapat Komitmen Kerja Karyawan Pada Pt Astra International Tbk-Honda*. 2(April), 1-10. <https://ejurnal.stiei-ypkarya.ac.id/index.php/jim>
- Zeibua, Y. M. (2022). *Pengaruh Budaya kerja, Motivasi dan kejujuran Terhadap komitmen karyawan melalui prestasi kerja*. 2(3), 440-449.
- Zurnali. (2020). *komitmen, intensif, kinerja BAB II*. 19-52.