

## **Dampak Sosialisasi Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Perubahan Kerja Karyawan Pada Pt Sepuh Energi Alam Kota Palopo**

Hafsari<sup>1</sup>, Suhandra Makkasau<sup>2</sup>, Samsul Bachri<sup>2</sup>✉

<sup>1,2</sup> Manajemen<sup>1,2,3</sup>, Universitas Muhammadiyah Palopo

### **Abstrak**

Penelitian ini untuk melihat dan menganalisis Pengaruh Sosialisasi organisasi Dan Pengembangan karir Terhadap Intensi perubahan kerja karyawan. Dimana sampel yang dijadikan responden yaitu sebanyak 50 karyawan PT. Sepuh Energi Alam. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden. Metode penelitian yang di gunakan adalah regresi linier berganda. Dimana hasil penelitiannya sosialisasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap intensi perubahan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. sosialisasi organisasi lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun sosialisasi organisasi yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada intensi perubahan kerja karyawan di perusahaan khususnya pada PT. Sepuh Energi Alam. Pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap intensi perubahan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. pengembangan karir lebih besar dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun pengembangan karir yang di terima oleh karyawan tidak mempengaruhi intensi perubahan kerja karyawan

Kata Kunci: Sosialisasi organisasi, Pengembangan karir, Intensi perubahan kerja karyawan

Copyright (c) 2023 Hafsari

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [mendyervina@gmail.com](mailto:mendyervina@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Rosiadi et al., 2018). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga intensi perubahan kerja karyawan meningkat. (Utamy et al., 2020)

Manajemen sumber daya manusia dipicu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan kerja karyawan akan berdampak buruk pada sikap kerja karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki sikap kerja positif akan lebih berproduktivitas yang tinggi daripada yang sikap kerjanya negatif. Pekerja yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan akan rendah tingkat absensi dan pengunduran dirinya.

Intensi perubahan kerja pada karyawan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, sehingga perusahaan di harap mampu peka akan kebutuhan karyawan serta di perusahaan sering melakukan pemberitahuan kepada karyawan yang terupdate agar mereka mampu mengikuti cara kerja perusahaan dengan baik. Dengan seringnya perusahaan memberikan sosialisasi organisasi karyawan akan mampu menjaga intensi perubahan kerja yang terjadi.

Sosialisasi organisasi dimana didefinisikan sebagai proses karyawan memperoleh pengetahuan yang diperlukan untuk berpartisipasi dan berfungsi secara efektif sebagai anggota organisasi. Dengan demikian, sosialisasi organisasi sangatlah penting karena dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan resistensi karyawan (Zamsuri et al., 2020).

Karyawan yang mengalami sosialisasi akan lebih komit terhadap organisasi daripada yang tidak mengalami sosialisasi organisasi. Hal itu dikarenakan, melalui sosialisasi karyawan mendapatkan informasi- informasi dan pengetahuan yang dapat membantu mereka dalam mengatasi kecemasan, kekhawatiran, dan kebingungan akan peran mereka di dalam organisasi sehingga menciptakan hasil kinerja yang baik.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Ma'ruf & Chair, 2020). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan intensi perubahan kerja karyawan. Peningkatan intensi perubahan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Dengan adanya peningkatan kerja yang terjadi di perusahaan, karyawan juga sangat memerlukan timbal balik dari perusahaan yaitu seperti pengembangan karir. Dimana pengembangan karir adalah sesuatu yang sangat di inginkan karyawan untuk merubah perekonomian dan gaya hidup mereka. Yang dimaksud dengan pengembangan karir adalah dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal (Syifa Umra Syitah & Nasir, 2019).

Penelitian ini sudah sering dilakukan oleh peneliti sebelumnya, namun peneliti melakukan penelitian kembali dengan objek yang berbeda. Salah satu penelitian terdahulu yaitu Stefanus Rumangkit (2016) Pengaruh Sosialisasi Organisasi Pada Komitmen Afektif Yang Dimediasi Oleh Kesesuaian Nilai dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sosialisasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada

komitmen afektif. Dari hasil penelitian ini dapat dilaporkan bahwa sosialisasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kesesuaian nilai. Pada penelitian lain tentang pengembangan karir yaitu penelitian (Humaira et al., 2020) dengan judul pengaruh integritas dan pengembangan karir terhadap intensi perubahan kerja karyawan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas maka peneliti melakukan penelitian kembali dengan objek yang berbeda dan tahun penelitian yang berbeda.

## METODOLOGI

Sampel merupakan bagian atau perwakilan dari populasi yang diambil guna untuk diteliti. Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan PT SEA yang berada di Luwu Raya, Jl. Kelapa No. 0 RT. 0 RW. 0 Lagaligo kota Palopo yang berjumlah 50 orang.

Pada penelitian ini data yang digunakan oleh peneliti adalah data sekunder. Data pada penelitian bersifat data kuantitatif dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini juga dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden.

Untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan uji statistik F, uji statistik-t dan uji koefisien determinan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis statistik deskriptif, uji analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji asumsi klasik normalitas, uji asumsi klasik multikolonieritas, uji asumsi klasik autokorelasi, uji asumsi klasik heteroskedestisitas, uji asumsi klasik linieritas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

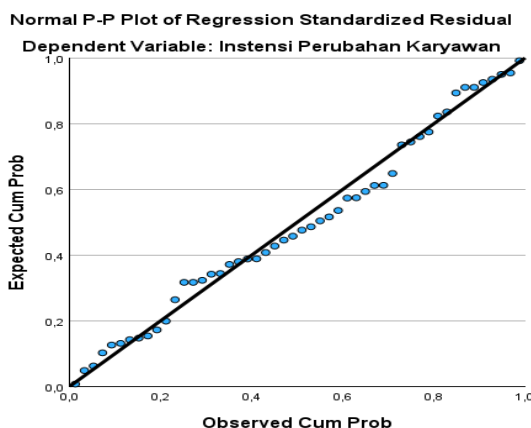
### Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang di lakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variable, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Dapat dikatakan bahwa suatu data akan normal ketika butiran-butiran tersebut mengikuti garis diagonal (normal P-plot).

Gambar 1.

### Hasil Uji Normalitas



Sumber: hasil pengolahan data 2023

Pada gambar di atas, dapat kita lihat bahwa butiran tersebut mengikuti garis diagonal berarti data tersebut normal.

**b) Uji Multikolinearitas**

Uji multikonlinearitas adalah suatu keadaan dimana antara variable X independent saling berkorelasi satu dengan yang lainnya.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,881	2,402		,783	,438		
	Sosialisasi Organisasi	,551	,103	,573	5,333	,001	,919	1,088
	Pengembangan karir	,298	,113	,283	2,636	,011	,919	1,088

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Penjelasan:

Uji Multikolinearitas, jika VIF di bawah atau < 10 dan Tolerance di atas > 0,1 maka tidak terjadi Multikolinearitas. Dapat dilihat nilai tolerance di atas adalah 0,919 dan nilai VIF adalah 1,088, maka dapat di simpulkan bahwa hasilnya adalah tidak ada gejala multikolinearitas.

**c) Uji Autokorelasi**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,708 <sup>a</sup>	,501	,480	2,02842	1,504

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Sosialisasi Organisasi

b. Dependent Variable: Instensi Perubahan Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Ketentuan :

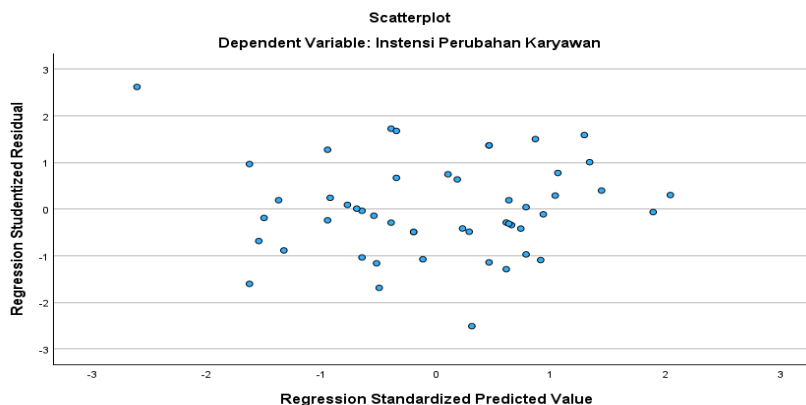
1. Jika angka Durbin Watson di bawah -2, berarti ada autokorelasi positif
2. Jika angka Durbin Watson di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Jika angka Durbin Watson di atas +2 , berarti ada autokorelasi negatif

Dilihat nilai Durbin Watson di atas adalah 1,504 yang artinya angka tersebut berada di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada auto korelasi.

**d) Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.

**Gambar 3.  
Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: hasil pengolahan data 2023

Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Jika titik-titik menyebar di atas atau di bawah dan titik membentuk suatu pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada gambar diatas butiran tersebut teracak atau menyebar, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan dikatakan heterokodesitas jika diatas sumbu Y lebih banyak daripada sumbu X pada titik 0.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh sosialisasi organisasi dan pengembangan karir terhadap Intensi perubahan kerja karyawan PT Energi Sepuh Alam. Analisis ini diperlukan untuk mencari persamaan regresi berganda, yaitu :  $Y = a + b1X1 + b2X2 + e$  yang komponennya ( $\alpha$ ,  $b$ ,) diperoleh dengan menggunakan program SPSS.

Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan hasil analisis regresi atas penilaian Sosialisasi organisasi dan pengembangan karir yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 3.  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	1,881	2,402	,783	,438

sosialisasi organisasi	,551	,103	,573	5,333	,001
pengembangan karir	,298	,113	,283	2,636	,011

a. Dependent Variable: intensi perubahan kerja

Sumber: hasil pengolahan data 2023

$$Y = 1,881 + 0,551X_1 + 0,298X_2 + \bar{e}$$

1. Nilai konstanta/alpha = 1,881  
 Nilai di atas merupakan nilai konstanta/alpha, dimana nilainya adalah 1,881 yang artinya nilai ini akan konstan atau tetap apabila variable Sosialisasi organisasi dan pengembangan karir tidak berubah.
2. Nilai koefisien X1 = 0,551  
 Nilai 0,551 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variable sosialisasi organisasi yang mengakibatkan variabel intensi perubahan kerja karyawan bertambah pula.
3. Nilai koefisien X2 = 0,298  
 Nilai 0,298 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variable Pengembangan karir yang mengakibatkan variabel intensi perubahan kerja karyawan bertambah pula.

### Uji t (Parsial)

Untuk dapat menguji apakah ada pengaruh variabel Sosialisasi organisasi dan pengembangan karir terhadap Intensi perubahan kerja karyawan maka dapat dilakukan uji t hitung dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan formulasi sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,881	2,402		,783	,438
	sosialisasi organisasi	,551	,103	,573	5,333	,001
	pengembangan karir	,298	,113	,283	2,636	,011

a. Dependent Variable: intensi perubahan kerja

Sumber: hasil pengolahan data 2023

1. Diketahui nilai Sig. untuk Pengaruh sosialisasi organisasi terhadap intensi perubahan kerja karyawan adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial sosialisasi organisasi terhadap intensi perubahan kerja karyawan

2. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Pengembangan karir terhadap intensi perubahan kerja karyawan adalah sebesar 0,011 >0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan Pengembangan karir terhadap intensi perubahan kerja karyawan.

**Uji F (simultan)**

**Tabel 5. Hasil uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194,140	2	97,070	23,592	,001 <sup>b</sup>
	Residual	193,380	47	4,114		
	Total	387,520	49			

a. Dependent Variable: intensi perubahan kerja

b. Predictors: (Constant), pengembangan karir, sosialisasi organisasi

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Untuk hasil Uji F variable Sosialisasi organisasi dan pengembangan karir dengan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Dapat kita simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel independent (Sosialisasi organisasi dan pengembangan karir) terhadap variabel dependent (Intensi perubahan kerja karyawan).

**Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependent (Y).

**Tabel 6. Hasil uji Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 <sup>a</sup>	,501	,480	2,028

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, sosialisasi organisasi

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, nilai adjusted R square adalah sebesar 0,48 atau 48%. jadi pengaruh variabel sosialisasi organisasi dan Pengembangan karir terhadap intensi perubahan kerja karyawan sebesar 48% dan selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain sebanyak 52%.

**Pengaruh Sosialisasi organisasi Terhadap Intensi perubahan kerja karyawan**

Dapat dilihat pada tabel 3 hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel sosialisasi organisasi signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel sosialisasi organisasi 0.001 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Zamsuri et al., 2020) menunjukkan bahwa sosialisasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap intensi perubahan kerja karyawan.

## Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Intensi perubahan kerja karyawan

Dapat dilihat pada tabel 3 hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel pengembangan karir tidak signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel Pengembangan karir 0.011 lebih besar dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Fauzi & Wakhidah, 2020) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap intensi perubahan kerja karyawan

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Sosialisasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap intensi perubahan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. sosialisasi organisasi lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun sosialisasi organisasi yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada intensi perubahan kerja karyawan di perusahaan khususnya pada PT. Sepuh Energi Alam.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap intensi perubahan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. pengembangan karir lebih besar dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun pengembangan karir yang di terima oleh karyawan tidak mempengaruhi intensi perubahan kerja.

## Referensi :

- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1).
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). PENGARUH INTEGRITAS DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3). <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1).
- Rosiadi, A., Setiawan, M., & Moko, W. (2018). Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi pada Organisasi Sektor Publik. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2208>
- Syifa Umra Syitah, & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3).
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Zamsuri, A., Syafitri, W., & Febriadi, B. (2020). DESAIN KONTEN PROMOSI DAN SOSIALISASI ORGANISASI MASYARAKAT. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Multidisiplin*, 3(2). <https://doi.org/10.36341/jpm.v3i2.1225>