

ABSTRAKSI

Komitmen karyawan pada organisasi merupakan suatu pernyataan psikologis dimana individu tersebut merasa ikut terlibat dan memiliki organisasi, diperkirakan bahwa aktivitas-aktivitas pengelolaan karir karyawan dapat turut berpengaruh dalam komitmen karyawan pada organisasi, karena didapatkan dari hasil pengelolaan karir yang dilakukan melalui *organizational career management*, yang aktivitasnya meliputi: intervensi formal dan informal, dan melalui *career self-management*, yang aktivitasnya meliputi: *visibility* dan *networking behaviors*. Sehingga *organizational career management* dan *career self-management* diperkirakan dapat menjadi prediksi bagi komitmen karyawan pada organisasi, karena faktor-faktor yang secara konsisten menjadi prediktor atas komitmen diantaranya adalah tahap karir yang dijalani. Dari alasan yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa apabila terdapat *organizational career management* dan *career self-management* yang dirasakan oleh karyawan maka dapat diperkirakan karyawan itu akan berkomitmen pada organisasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *organizational career management* dan *career self-management* terhadap komitmen karyawan pada organisasi di PT. Barata Indonesia (Persero), Surabaya. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan teknik pengambilan sampel *Stratified Random Sampling*. Adapun dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan sebesar 153 karyawan dari jumlah populasi sebesar 275 karyawan PT. Barata Indonesia (Persero), Surabaya. Berdasarkan uji statistik regresi linier berganda, didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan F_{hitung} sebesar 99,856 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,06 dengan nilai R^2 sebesar 0,571 yang berarti *organizational career management* dan *career self-management* secara bersama-sama dapat menjelaskan 57,1% variabilitas komitmen karyawan pada organisasi, sedangkan sisanya sebesar 42,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian, diketahui pula t_{hitung} *organizational career management* dan *career self-management* secara berturut-turut sebesar 12,038 dan 4,434 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,960 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian hipotesis-hipotesis penelitian dapat dibuktikan kebenarannya.