

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karir merupakan sebuah rangkaian dari aktivitas pekerjaan atau pengalaman bekerja serta kedudukan jabatan yang pernah dilakukan oleh seorang pekerja selama mereka bekerja. Rivai & Sagala (2013) berpendapat karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya.

Sedangkan menurut Hani Handoko (2015) pengertian karier ada tiga, yakni:

1. Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.
2. Karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas kariernya.
3. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja

Sedangkan *protean career orientation* sendiri adalah gagasan yang dikemukakan oleh Hall (1976) yang menyatakan bahwa seorang individu yang menganut sikap manajemen karir protean akan memiliki kemampuan untuk dapat mengemas ulang berbagai pengetahuan, keahlian, dan kemampuannya sendiri agar bisa sesuai dengan perubahan dalam lingkungan kerja.

Baruch (2004) berpendapat bahwa dalam karirnya karyawan boleh memilih segala pilihan yang ada. Titik tekannya adalah tidak hanya ada satu jalan untuk meraih sukses sehingga terdapat berbagai macam kriteria kesuksesan. yakni kepuasan pribadi, keseimbangan hidup, otonomi, kebebasan, dan lain-lain.

Adapun Briscoe, dkk (2012) berpendapat bahwa Sikap *protean* akan meningkatkan kesadaran identitas pada diri sendiri dan mempersiapkan individu untuk bisa mengelola segala perubahan yang terjadi dalam dunia kerja dengan lebih baik.

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah usaha sebuah perusahaan menciptakan kehidupan kerja yang berkualitas dengan cara tetap menjaga jiwa kompetitif para pekerja serta tidak melupakan kenyamanan para pekerja melalui partisipasi saran, pemberian kompensasi, pengembangan karir dan penyelesaian konflik yang baik.

Wibowo (2017) berpendapat bahwa dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan dapat memunculkan peranan para karyawan, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas. Selain itu, pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para karyawan yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan.

Sedangkan Cascio (2006) menyatakan *quality of work life* menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di perusahaan. Dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puas terhadap

perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai suatu hasil dari penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya

Sedangkan *organizational commitment* atau komitmen organisasi adalah sebuah ukuran untuk melihat kesediaan seorang karyawan dalam bertahan di sebuah perusahaan dalam waktu yang mendatang serta sebagai bentuk identifikasi seorang karyawan terhadap perusahaannya serta keterlibatannya dalam tujuan-tujuan perusahaan.

Adapun Kaswan (2017) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang.

Sedangkan Moorhead & Griffin (2013) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Generasi Y atau Generasi Millennial merupakan sebuah generasi yang lahir pada kurun waktu antara tahun 1981-1996 yang berarti mereka berusia 26-41 tahun pada tahun 2022 ini. Menurut Sensus Penduduk Indonesia pada tahun 2020 terdapat 25,87% penduduk yang masuk kategori generasi y atau Generasi Millennial. generasi y tumbuh dimana era perkembangan informasi berkembang pesat dibanding dengan era sebelumnya yakni *baby boomer* dan generasi x, generasi ini tumbuh dimana era awal internet hadir yang juga

mempengaruhi informasi menyebar lebih cepat dibandingkan generasi sebelumnya.

Sedangkan generasi z merupakan sebuah generasi yang terlahir pada kurun waktu antara tahun 1997-2012, generasi ini merupakan generasi yang tumbuh dimasa perubahan millennium dimana kemajuan teknologi sedang berkembang pesat sehingga generasi ini berbeda generasi sebelumnya yakni *baby boomer*, generasi x dan generasi y. Menurut Sensus Penduduk Indonesia 2020 menyebut bahwa 27,94% penduduk Indonesia merupakan Generasi z.

Artinya sekitar 53,81% penduduk Indonesia tergolong dalam generasi y dan generasi z atau sekitar 145,801 juta penduduk Indonesia dari 270,20 juta penduduk Indonesia menurut Sensus Penduduk Indonesia 2020 merupakan tergolong dalam usia produktif kerja, yakni berusia 15-64 tahun. Adapun generasi y dan generasi z memiliki rentang usia antara 10=25 tahun dan 26-41 tahun pada tahun 2022.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan malah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *protean career orientation* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada generasi y dan generasi z di kota Surakarta?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada generasi y dan generasi z di kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, Tujuan Penelitian yang dilakukan penulis adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *protean career orientation* terhadap komitmen organisasi pada generasi y dan generasi z di kota Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada generasi y dan generasi z di ota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat diharapkan mampu memberikan manfaat bagi para pihak yaitu:

Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat diharapkan mampu memberikan manfaat bagi para pihak yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Menambah sumber pengetahuan mengenai *protean career orientation*, kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi.
- b. Sumber informasi bagi penelitian sejenis pada masa yang akan datang
- c. Memberikan sumber ilmiah bagi penelitian mengenai *protean career orientation*, kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya *protean career orientation*, kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi.

3. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *protean career orientation*, kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang mendalam dan berguna bagi penelitian mengenai *protean career orientation*, kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi.