

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Istilah karir mempunyai sejumlah makna. Secara populer, istilah karir dapat berarti peningkatan, sebuah profesi atau serangkaian jabatan seumur hidup. Karir dapat dirumuskan sebagai rentetan posisi yang dipegang seseorang selama perjalanan masa hidupnya. Dengan definisi tersebut, jelas bahwa kita semua telah atau akan memiliki sebuah karir (Robbins dan Coulter, 1999 : 337).

Karyawan dewasa ini harus mengelola karir mereka sendiri seperti wiraswastawan yang mengelola bisnis kecil. Mereka hendaknya menganggap diri mereka seolah-olah mempekerjakan diri mereka sendiri, bahkan jika dipekerjakan dalam sebuah organisasi besar (Robbins, 2003 : 269).

Jadi dewasa ini, perencanaan karir merupakan sesuatu yang semakin dilakukan oleh karyawan-karyawan individual dan bukannya oleh majikan mereka. Itu telah menjadi tanggung jawab karyawan untuk memutakhirkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya dan mempersiapkan tugas-tugas baru di masa mendatang (Robbins, 2003 : 269).

Gagasan meningkatnya tanggung jawab pribadi bagi karir seseorang telah digambarkan sebagai *suatu karir yang tanpa batas* dimana individu-individu bukannya organisasi yang merumuskan kemajuan karir, loyalitas organisasi, ketrampilan-ketrampilan yang penting, dan nilai pasarannya.

Tantangan bagi individu-individu ialah bahwa tidak ada norma-norma dan sedikit peraturan yang membimbing mereka dalam keadaan-keadaan baru ini. Sebagai gantinya, individu-individu memikul tanggung jawab utama bagi perencanaan karir, penentuan sasaran karir, dan pendidikan serta pelatihan (Robbins dan Coulter, 1999 : 337-338).

Di sisi lain, komitmen mempunyai makna yang sangat besar bagi organisasi manapun. Komitmen organisasi merupakan sebuah indikator loyalitas kepada organisasi dan keberpihakan terhadap organisasi (Robbins, 2002 : 36).

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008 : 100-101), komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan kenggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Komitmen organisasional memiliki tiga dimensi terpisah. Dimensi pertama yaitu komitmen afektif yang merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Dimensi kedua yaitu komitmen berkelanjutan yang merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Misalnya seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari

perusahaan akan menghancurkan keluarganya (Robbins dan Judge, 2008 : 101).

Dimensi ketiga yaitu komitmen normatif yang merupakan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Misalnya seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa "meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit" bila ia pergi (Robbins dan Judge, 2008 : 101).

Perbedaan utama yang membedakan komitmen organisasi dari konsep kepuasan kerja yaitu "Saya mencintai organisasi tempat saya bekerja (komitmen organisasi)" dan "Saya mencintai pekerjaan saya (kepuasan kerja)". Kepuasan kerja berkaitan dengan attitude/sikap pegawai terhadap pekerjaannya, sedangkan komitmen organisasi berkaitan dengan sikap pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja (Tanriverdi, 2008).

Kepuasan kerja lebih mudah dipengaruhi oleh aliran/siklus kerja sehari-hari, sedangkan komitmen organisasi muncul secara perlahan dan tidak dipengaruhi oleh arus pekerjaan sehari-hari. Komitmen organisasi menggambarkan seberapa kuat ikatan yang dirasakan oleh pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Tanriverdi, 2008).

Komitmen organisasi mencerminkan produktivitas pegawai di tempat kerja mereka dan kecenderungan mereka untuk menyimpang dari tempat kerja mereka. Komitmen organisasi dipercaya dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara positif (Tanriverdi, 2008). Sehingga betapa pentingnya sebuah komitmen bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi.

Badan Koordinasi Wilayah II (Bakorwil II) Surakarta merupakan salah satu instansi pemerintah yang berperan penting dalam membantu Gubernur Jawa Tengah dalam rangka fungsi koordinasi, fasilitasi pemerintahan dan pembangunan terhadap kabupaten/kota.

Peran Sumber Daya Manusia atau dalam hal ini pegawainya sangatlah penting di dalam menentukan baik tidaknya kinerja Bakorwil II tersebut, maka komitmen pegawai terhadap organisasi juga perlu ditingkatkan agar dapat bekerja secara produktif dan efisien sehingga kinerja yang dicapainya lebih memuaskan sesuai dengan tujuan organisasi.

Dari uraian diatas, melihat pentingnya peran Karir, Komitmen Organisasi dan peran Badan Koordinasi Wilayah II (Bakorwil II) Surakarta maka peneliti ingin mengkaji pengaruh faktor-faktor yang berkaitan dengan karir antara lain Perencanaan Karir, Program Pengembangan Karir, Strategi Karir, Prospek Promosi, dan Kepuasan Karir terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Koordinasi Wilayah II (Bakorwil II) Surakarta dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Faktor-Faktor Yang Berkaitan Dengan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Badan Koordinasi Wilayah II (Bakorwil II) Surakarta”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan pokok yang akan diuji lebih lanjut dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana komitmen organisasi pegawai Badan Koordinasi Wilayah II (Bakorwil II) Surakarta?

2. Bagaimana pengaruh perencanaan karir, program pengembangan karir, strategi karir, prospek promosi, dan kepuasan karir terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Koordinasi Wilayah II (Bakorwil II) Surakarta?
3. Variabel apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa komitmen organisasi pegawai Badan Koordinasi Wilayah II (Bakorwil II) Surakarta.
2. Untuk menganalisa pengaruh perencanaan karir, program pengembangan karir, strategi karir, prospek promosi, dan kepuasan karir terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Koordinasi Wilayah II (Bakorwil II) Surakarta.
3. Untuk menganalisa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Badan Koordinasi Wilayah II (Bakorwil II) Surakarta sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam usaha meningkatkan komitmen organisasi para

pegawainya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara positif.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dibidang manajemen khususnya manajemen Sumber Daya Manusia, dan dapat bermanfaat sebagai referensi bagi penelitian berikutnya, serta dapat menambah literatur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, khususnya Program Magister Manajemen.