

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan atau organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Saat ini ada kenyataan dimana organisasi harus menghadapi tekanan persaingan. Untuk bertahan dan mampu meningkatkan daya saing, salah satunya yaitu adanya orientasi karier yang jelas dan juga diperlukannya keadilan organisasional pada karyawan. Agar karyawan memiliki keinginan agar tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan atau organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan,

pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang menghasilkan orientasi karir dan keadilan organisasi pada karyawan perusahaan serta adanya komitmen organisasi yang kuat pada karyawan perusahaan.

Orientasi karier merupakan sikap individu terhadap pemilihan pendidikan lanjutan dan pekerjaan yang ditunjukkan adanya tujuan yang jelas, pemahaman diri, pertimbangan atas peluang, eksplorasi sumber informasi yang relevan, dan perencanaan masa depan Menurut Super dalam Sharf (1992). Orientasi karier mencerminkan preferensi individu mengenai peluang, keadaan, dan jenis karier tertentu (Gerber *et al.*, 2009). Melalui orientasi karier, seorang individu mencerminkan dedikasi pekerjaan, organisasi, dan karier dari pada keluarga (Sharjeel *et al.*, 2016). Ada beberapa jenis orientasi karir yang menonjol, yaitu karir tanpa batas dan karir protean (Briscoe & Finkelstein, 2009). Model karier protean menekankan tujuan individu sebagai kekuatan pendorong untuk arah karir individu, sedangkan model tanpa batas mencoba untuk menjelaskan bagaimana individu mengelola kemajuan karier mereka dalam berbagai struktur organisasi (Supeli & Kredo, 2016).

Keadilan organisasional (*organizational justice*) merupakan salah satu konsep dalam perilaku organisasional yang masih terus mengalami perkembangan hingga saat ini. Hasil berbagai kajian dan tinjauan terhadap

konsep dan hasil empiris keadilan organisasional menunjukkan bahwa konsep ini memainkan peran yang penting dalam menentukan berbagai sikap dan perilaku individu. Li dan Cropanzano (2009:47) menyebutkan bahwa keadilan organisasional dapat meningkatkan kinerja individu, melahirkan perilaku kewarganegaraan, kesehatan mental yang baik, tingkat stres yang rendah dan berbagai sikap individu yang lebih baik.

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan psikologis yang ditandai oleh hubungan antara karyawan dan organisasi yang mengarah pada beberapa perilaku seperti kehadiran karyawan, kepuasan kerja, intensitas turnover, perilaku warga organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan, dan juga perilaku karyawan yang tersirat di tempat kerja (Eslami & Gharakhani, 2012; Radosavljevic *et al.*, 2017). Secara konseptual komitmen organisasi terdiri dari tiga jenis, yaitu afektif, normatif, dan komitmen berkelanjutan (Anari, 2012). Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi adalah bagi mereka yang percaya bahwa mereka berkewajiban untuk tetap berada di organisasi, komitmen berkelanjutan. mengacu pada kesadaran untuk meninggalkan organisasi karena akan memakan biaya, sedangkan komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional positif karyawan terhadap organisasi yang mengarah pada kesepakatan tentang tujuan organisasi dan

individu (Radosavljevic *et al.*, 2017). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Riset *career orientation* merupakan salah satu riset yang menarik untuk dilakukan penelitian. Riset ini merupakan salah satu replikasi dari artikel Ni Wayan Selamat Nirmala Yani & Agoes Ganesha Rahyuda (2019). Hasil dari penelitian riset *career orientation* menunjukkan hasil yang beragam. Hasil temuan riset Ni Wayan Selamat Nirmala Yani & Agoes Ganesha Rahyuda (2019) menyatakan bahwa orientasi karier berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, artinya Hal ini menunjukkan bahwa semakin jelas orientasi karier yang dijanjikan oleh organisasi kepada pegawai , semakin puas di tempat kerja dan akan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan terhadap organisasi. Hal ini didukung dengan hasil temuan I Gede Edi Sastrawan Mahadi Putra & Ayu Desi Indrawati (2018) menyatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh orientasi karier dan keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional, maka judul penelitian yang akan diteliti **“Pengaruh Orientasi Karier Dan Keadilan Organisasional**

**Terhadap Komitmen Organisasional Terhadap Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali”.**

**B. Perumusan Masalah**

1. Apakah orientasi karier berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali?
2. Apakah keadilan organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh orientasi karier terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali.
2. Untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali.

**D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai pengaruh orientasi karier dan keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional pada pegawai.

b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi atau kajian bagi penelitian- penelitian berikutnya. Sehingga mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boyolali untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pegawai. Penelitian ini juga dapat dijadikan untuk referensi tambahan dalam penulisan karya ilmiah sumber daya manusia.

## **E. Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan skripsi ini disusun sistematika penulisan yaitu sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang penjelasan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung variabel yang diteliti, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisi ttang jenis penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum, karakteristik responden, aalisis data, dan pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.