

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, beberapa negara yang masih berkembang mulai mengalami goncangan, terutama dalam bidang bisnis. Beberapa perusahaan terutama di negara ASEAN dapat melakukan perdagangan secara bebas lintas negara, sehingga hal ini membuat perusahaan-perusahaan mulai tertantang. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan strategi agar dapat bertahan menghadapi pesaing-pesaingnya.

Salah satu strategi yang harus dimiliki perusahaan adalah karyawan yang produktif. Karyawan merupakan salah satu mitra kerja yang paling berharga bagi perusahaan. Karyawan mampu menentukan *cost centre* atau *profit centre* bagi perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkinerja baik akan memberikan peluang besar bagi perusahaan sehingga mampu bertahan menghadapi pesaing. Namun terdapat beberapa perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga, hal ini menjadi salah satu hambatan bagi karyawan untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Perusahaan yang tidak memperhatikan kebutuhan karyawan dapat berdampak buruk pada perusahaan dan juga pada karyawan. Beberapa waktu yang lalu, tepatnya bulan Maret 2016, karyawan PT.SPINDO melakukan demo ke perusahaan hal ini dikarenakan PT.SPINDO melakukan PHK secara sepihak. Hal ini merupakan salah satu bentuk kurangnya penghargaan perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. SPINDO. Sebaliknya, jika kinerja maupun

kebutuhankaryawan selalu dihargai oleh perusahaan, maka hal ini akan meningkatkan produktivitas mereka.

Salah satu hal yang dapat dilakukan karyawan dalam berkontribusikan dirinya bagi perusahaan yaitu memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen. Pelayanan karyawan merupakan aktivitas paling utama yang memberikan kesan di benak konsumen, terutama pelayanan yang dilakukan oleh karyawan PT. SPINDO. Namun hal ini telah menjadi pengalaman bagi PT. SPINDO untuk tidak melakukan keputusan terutama yang berhubungan dengan karyawan secara sepihak.

Menurut Daniel & Timothy (1996) dalam Lo *et al.* (2014) *“To a substantial extent, personality trait can explain the cause of human behavior because the general characteristics of one person always show in specific contexts and one’s personality can affect theirs behaviors”*. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepribadian seseorang bisa mempengaruhi perilaku mereka. Karyawan di PT.SPINDO cenderung memiliki kepribadian yang baik, maka perilaku dan kinerjanya pun baik. Hal ini memberikan nilai tambah bagi perusahaan namun, tidak menutup kemungkinan, setiap karyawan yang memiliki kinerja baik justru akan menjadi masalah bagi perusahaan bila karyawan tersebut tidak memiliki komitmen dalam suatu organisasi.

Karyawan yang sudah memiliki bekal ilmu maupun keahlian yang didapatkan dalam organisasi akan cenderung untuk keluar dari organisasi apabila organisasi tempat mereka bekerja kurang memperhatikan kehidupan karyawannya. Beberapa waktu yang lalu, sebagian darikaryawan di PT. SPINDO mengajukan kenaikan gaji kepada PT.SPINDO agar perusahaan memberi penghargaan kepada

kinerja karyawan melalui kenaikan gaji setiap tahunnya, hal ini ditanggapi positif oleh perusahaan di PT. SPINDO. Perusahaan memberikan kenaikan gaji kepada setiap karyawan setiap tahunnya. Hal inilah yang membuat karyawan memiliki loyalitas di perusahaan ini.

Menurut Hall (1986) dalam Lo *et al.* (2014) “*Organizational career development was the process of integrating individual career planning and organizational career management*”. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir merupakan proses integrasi perencanaan karir individu dan manajemen karir organisasional. Dalam pengembangan karir diperlukan adanya perencanaan karir agar dapat menghasilkan manajemen karir yang baik.

Pengembangan karir organisasional merupakan alat untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan bagi konsumen yaitu, melayani dengan efektif dan inovatif serta menunjukkan perilaku yang ramah terhadap para konsumen. Pelayanan terbaik yang dilakukan oleh karyawan terhadap para konsumen tidak dapat dicapai hanya dengan melakukan rutinitas seperti biasanya, pelayanan yang terbaik harus dilakukan setiap hari menjadi semakin baik. Hal ini dapat dicapai melalui tantangan dan pelatihan secara terus menerus, untuk memiliki pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan karyawan diperlukan adanya perencanaan karir.

Menurut Haywood (1993) “*Career planning is a highly individualistic function and a specific, well-defined process that includes the identification of career opportunities and potential*

*identification of profesional goals and objective*". Perencanaan karir organisasional harus mendapat perhatian lebih, layaknya investasi yang wajib dimiliki oleh karyawan. Pada PT. SPINDO perencanaan karir sangat diperhatikan berguna untuk memberikan pengembangan karir sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pengembangan karir yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan karyawan akan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Menurut Chang (2007) dalam Lo *et al.* (2014) "*The objectives of career planning include exploring individual interests, understanding job values and social structure, establishing individual goals, strengthening strategic planning and problem solving ability, improving basic and professional skills, promoting individuals to observe meaning of life, developing individual career and hobbies, and enhancing the adaptation of social transition*". Hal ini berarti yang termasuk dalam perencanaan karir yaitu mencari tahu mengenai apa yang menjadi keinginan individu, pengertian nilai dan sosial struktur kerja, menetapkan tujuan individu, memperkuat rencana strategis dan kemampuan menyelesaikan masalah, mengembangkan ketrampilan dan kemampuan karyawan, mengembangkan karir dan hobi individu, dan lain-lain.

Perencanaan karir organisasional dan pengembangan karir organisasional hanya dapat diimplementasikan saat karyawan mengenal kepribadiannya dengan sangat baik dan mampu mengerti tujuan karir mereka. Namun terkadang beberapa karyawan dalam suatu perusahaan masih belum memahami dengan benar mengenai perencanaan dan pengembangan karir tersebut, sehingga karyawan memberikan kinerja yang kurang maksimal. Hal ini juga akan berdampak buruk bagi perusahaan, karena akan menimbulkan persepsi

dari karyawan bahwa kinerja mereka kurang diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan.

Persepsi karyawan juga akan berdampak pada tingkat perputaran karyawan. Tingkat perputaran karyawan akan semakin meningkat, sedangkan perusahaan yang sehat adalah perusahaan yang memiliki tingkat minimum terhadap perputaran karyawan. Untuk mengurangi tingkat perputaran karyawan, diperlukan adanya komunikasi yang baik antara perusahaan dengan karyawan juga dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan serta mengurangi tingkat perputaran karyawan.

Menurut Porter *et al.* (1974) dalam Donaldson *et al.* (2000) "*In general, organizational commitment refers to the strength of an individual's identification with, and involvement in, a particular organization*". Hubungan yang positif antara karyawan dengan atasan adanya timbal balik yang baik saat mengajukan pendapat maupun kritik dan adanya interaksi sosial yang efektif, hal-hal tersebut sangat berdampak bagi komitmen organisasional. Hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawannya dapat terjadi ketika karyawan memberikan kinerja yang baik dan kebutuhan mereka juga dipenuhi oleh perusahaan, karyawan akan semakin memiliki komitmen dalam organisasi.

Penelitian yang diteliti oleh penulis merupakan penelitian replikasi dari jurnal Lo *et al.* (2014). Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai SDM dengan mengambil judul Pengaruh Ciri Kepribadian, Komitmen Organisasional Dan Pengembangan Karir Organisasional di PT. Steel Pipe Industry Indonesia (SPINDO).

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh ciri kepribadian terhadap pengembangan karir organisasional di PT. Steel Pipe Industry Indonesia (SPINDO)?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karir organisasional terhadap komitmen organisasional di PT. Steel Pipe Industry Indonesia (SPINDO)?
3. Apakah ada pengaruh ciri kepribadian terhadap komitmen organisasional di PT. Steel Pipe Industry Indonesia (SPINDO)?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh ciri kepribadian terhadap pengembangan karir organisasional di PT. Steel Pipe Industry Indonesia (SPINDO).
2. Pengaruh pengembangan karir organisasional terhadap komitmen organisasional di PT. Steel Pipe Industry Indonesia (SPINDO).
3. Pengaruh ciri kepribadian terhadap komitmen organisasional di PT. Steel Pipe Industry Indonesia (SPINDO).

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh melalui penelitian ini meliputi:

##### **a. Manfaat Akademik**

Dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan teori mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh ciri kepribadian terhadap komitmen organisasional dengan pengembangan karir sebagai mediator.

##### **b. Manfaat Praktis**

1. Diharapkan dapat memberikan wawasan terhadap pimpinan, mengenai apa yang harus dilakukan terhadap bawahannya.
2. Diharapkan mampu menyadarkan perusahaan bahwa pentingnya memberikan pengembangan karir dan komitmen organisasional dalam perusahaan.

#### **1.5. Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan ini terbagi menjadi lima bab yang disusun secara sistematis sebagai berikut:

##### **BAB 1: PENDAHULUAN**

Menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

##### **BAB 2: TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

Berisi mengenai penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian sekarang; landasan teori yang terdiri dari ciri kepribadian, pengembangan karir organisasional dan

komitmen organisasional; hubungan antar variabel; model penelitian dan hipotesis.

### BAB 3: METODE PENELITIAN

Menjelaskan mengenai jenis penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, teknik pengukuran, jenis data dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, serta teknik analisis data.

### BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisi mengenai karakteristik responden, statistik deskriptif variabel penelitian, hasil analisis data yang berisi uji-uji mengenai *SEM*, uji hipotesis serta pembahasan penemuan penelitian.

### BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN

Penyajian simpulan dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang dilakukan, serta mengajukan saran yang dapat berguna bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya.