

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pada hakekatnya, fungsi dan peranan manajemen yang baik dapat dilihat melalui kemampuannya mengorganisasikan, memanfaatkan, serta memelihara sumber daya yang tersedia untuk mencapai suatu tingkat pelaksanaan yang tinggi terhadap tugas-tugas organisasi melalui perencanaan, koordinasi, dan kegiatan memperlancar usaha-usaha yang ditujukan kepada sasaran organisasi. Manajemen dikatakan berfungsi dan berperan dengan baik bila dapat mengerahkan sumber daya yang ada untuk keberhasilan organisasi, yang terdiri atas *“Man, Money, Machine, Method and Material”* (Schemerhorn, 1994:102 ).

Di antara sumber daya tersebut, sumber daya manusia adalah salah satu pokok pembicaraan yang tidak akan ada selesainya pada bidang manajemen. Makin maju manusia dan peradabannya, makin rumit dan kompleks pula peran dan arti sumber daya manusia. Usaha mengelola sumber daya manusia merupakan usaha yang penting dan membutuhkan keahlian serta kemampuan khusus agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Modal yang besar akan segera habis kalau tidak ada yang mengelolanya dengan baik. Peralatan-peralatan yang modern tidak akan berfungsi secara optimal bila salah penggunaannya. Teknik-teknik atau metode-metode yang akurat tidak bisa menghasilkan apabila tidak ada orang yang mengerjakannya. Dengan

demikian manusia mendapat perhatian yang lebih utama dibandingkan dengan modal, mesin, metode, dan bahan baku.

Allen (dalam A'sad, 1997:103) mengemukakan tentang pentingnya manusia dalam suatu organisasi. Dikatakan bahwa "Betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka (manusia) tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya".

Organisasi dikatakan berkembang pada saat anggotanya mendukung dan melaksanakan dengan baik tujuan organisasi. Anggota yang mendukung organisasinya dengan sungguh-sungguh berarti pernah mempunyai pengalaman yang baik dengan organisasinya. Pengalaman tersebut menyebabkan anggota memiliki pengetahuan yang baik dengan organisasinya, sehingga muncullah komitmen.

Anggota yang mempunyai komitmen yang tinggi akan mengerahkan segala daya upayanya yang optimal bagi pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Hal itu terjadi karena anggota merasa bahwa organisasi sebagai miliknya. Adanya kesamaan nilai dan tujuan organisasi dengan nilai dan tujuan pribadi juga menyebabkan komitmen terhadap organisasinya tinggi. Hal tersebut akan mendorong organisasi ke arah pengembangan dan kemajuan. Anggota yang memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi, menyebabkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi tidak

efektif. Pada akhirnya anggota tidak merasa melihat adanya keuntungan untuk tetap jadi anggota sehingga organisasi terancam bubar.

Organisasi atau perusahaan dapat berharap karyawannya akan menjaga dan menambah baik citra organisasi atau perusahaan tempat bekerjanya. Dengan demikian, perlu bagi setiap organisasi untuk mengusahakan agar semua karyawannya dalam organisasi bersedia membuat komitmen sedemikian rupa sehingga keberhasilan organisasi dilihat sebagai keberhasilan individu (Siagian, 1995: 62).

Fenomena yang ada sekarang, banyak perusahaan lebih terfokus pada hal-hal bersifat jangka pendek, bukan jangka panjang seperti peningkatan komitmen. Berdasarkan survei yang dilakukan Asia Market Intelligence (AMI) ditemukan fakta sebagai berikut: secara umum komitmen karyawan perusahaan di Indonesia relatif rendah dibandingkan dengan negara Asia lainnya (Singapura, Thailand, Malaysia, Hong Kong dan Filipina). Pada skala 1-5 Indonesia berada pada skor 3,8. Sedangkan dengan skor tertinggi (4,4) ditemukan pada karyawan di negara Filipina dan skor terendah (3,4) pada karyawan negara Hong Kong (SWA, 2001:24).

Ada perbedaan yang cukup mendasar antara loyalitas dan komitmen. Loyalitas lebih pada kesetiaan fisik atau pengabdian diri seseorang terhadap perusahaan dan menitik beratkan pada kuantitas (jumlah) misalnya lamanya (dalam ukuran hari, bulan, tahun) sedangkan komitmen lebih pada nilai-nilai profesionalisme yang dipegang dan lebih berorientasi pada kualitas. Komitmen bukan hanya kesetiaan fisik (keberadaan di perusahaan), tapi juga

pikiran, perhatian serta dedikasi yang diwujudkan dalam bentuk keterikatan, rasa tanggung jawab dan rela berkorban untuk kepentingan perusahaan.

Ada banyak faktor yang menentukan komitmen seseorang, di antaranya adalah faktor peluang pengembangan karier, kekuatan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang atau *growth need strength*, minat terhadap pekerjaan, serta faktor-faktor pribadi seperti usia, lama kerja, tingkat pendidikan dan jenis kelamin (Steers, 1996:87). Menurut Haditono (1993:64), semakin bertambah usia seseorang maka ia akan semakin matang, sehingga seseorang tersebut akan semakin berkomitmen serta jumlah tahun pendidikan formal yang dialami individu mempunyai akibat yang besar terhadap sikap, konsepsi, cara berpikir dan tingkah lakunya. Dan semakin lama seseorang bekerja maka seseorang itu akan semakin mengenal dan menghayati karier yang digelutinya.

Pada umumnya tiap perusahaan mencoba membuat konsep tersendiri dalam memandang karier para karyawannya. Berbagai atribut dan kriteria dibangun berdasarkan generalisasi kemampuan umum yang dianggap memiliki harapan dan persepsi perusahaan akan figur karyawan yang produktif atau dapat memberikan sumbangan besar bagi kepentingan perusahaan. Konsep yang dibangun pihak manajemen tersebut akan sangat mempengaruhi pola penarikan dan seleksi karyawan yang berlaku di perusahaan tersebut.

Untuk dapat melihat peluang pengembangan karier di suatu perusahaan, maka harus diketahui juga bagaimana persepsi karyawan terhadap peluang yang ada tersebut. Hal ini yang utama, mengingat peluang pengembangan

karier pada karyawan berbeda satu dengan lainnya. Adapun yang menyebabkan perbedaannya, yaitu: nilai-nilai, pengalaman, harapan-harapan dan keyakinan-keyakinan yang dimiliki oleh tiap-tiap individu. Menurut Allport (dalam Suryabrata, 1998:205), manusia mempunyai sifat-sifat yang kompleks dan khas yang merupakan suatu kekuatan yang unik dengan segala potensinya dapat berkembang dan berubah-ubah.

Mengingat pentingnya persepsi karyawan tentang peluang pengembangan karier terhadap komitmen karyawan pada organisasinya maka untuk pengembangan dan kemajuan individu yang bersangkutan dan perusahaan, peneliti ingin mengadakan penelitian tentang persepsi terhadap peluang pengembangan karier yang dikaitkan dengan komitmen karyawan pada organisasi .

## **1.2. Batasan Masalah**

Sehubungan dengan permasalahan yang ingin diungkap, dalam penelitian ini perlu diberikan batasan pada permasalahan agar dapat diperoleh gambaran dan hasil penelitian yang tepat dan cermat.

Berdasarkan latar belakang masalah, penelitian ini memiliki batasan masalah sebagai berikut:

1. Agar dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara persepsi terhadap peluang pengembangan karier dengan komitmen pada organisasi, maka dilakukan penelitian yang bersifat korelasional untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung.

2. Penulis membatasi komitmen sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi yang dilihat dari 3 aspek, yaitu:
- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
  - b. Kesiediaan berusaha semaksimal mungkin untuk kepentingan organisasi.
  - c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.
- dengan demikian pengukurannya didasarkan pada 3 aspek tersebut.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembahasan latar belakang masalah dan batasan masalah, maka penulis menetapkan rumusan permasalahan sebagai berikut:

“Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap peluang pengembangan karier dengan komitmen pada organisasi?”

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini ingin mengetahui ada tidaknya korelasi yang signifikan antara persepsi terhadap peluang pengembangan karier dengan komitmen organisasi.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Manfaat teoritis**

Bagi ilmu pengetahuan sebagai sumbangan pemikiran dalam bidang psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan masalah peluang pengembangan karier serta komitmen organisasi.

### **1.5.2. Manfaat praktis**

#### **a. Bagi perusahaan**

Jika hasil penelitian ini signifikan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi untuk meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi melalui pelatihan dan pendidikan.

#### **b. Bagi karyawan**

Jika hasil penelitian ini signifikan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dalam mempersiapkan karyawan guna perencanaan jenjang kariernya.