

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karier saat ini bukanlah seperti yang terdahulu, dulu karier dipandang sebagai kemajuan linier keatas dalam satu atau dua perusahaan atau sebagai pekerjaan yang stabil. “Sekarang karier seseorang adalah lebih mungkin diarahkan sendiri oleh orang bersangkutan, bukan organisasi diubah oleh seseorang tersebut dari waktu ke waktu, saat dia dan lingkungan berubah” (Dessler, 2009:5). Istilah lain mengenai karier, yaitu karier adalah semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaannya. Oleh sebab itu dalam pengelolaannya, perusahaan harus mempertimbangkan aspek-aspek yang berhubungan dengan karier dalam hal ini adalah pengembangan karier.

Pengembangan karier pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karier berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karier memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karier pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karier adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. Pengembangan karier sendiri merupakan aktivitas atau kegiatan individu yang dilakukan guna menyiapkan diri individu untuk

meningkatkan karier atau kemajuan dalam berkarier seperti yang telah direncanakan.

Pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karier merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan kariernya. Apabila perusahaan swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karier maka perusahaan ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karier. Pengembangan karier meliputi kegiatan-kegiatan yang dilakukan karyawan untuk mencapai sebuah rencana karier. Pengembangan karier sendiri merupakan tindak lanjut pelaksanaan sebuah proses perencanaan karier.

Untuk dapat mengembangkan karier di dalam perusahaan perlu diperhatikan salah satu faktornya yaitu komitmen organisasi. Menurut Sutrisno (2010:292) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi.. Komitmen organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan.

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan

menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Selain komitmen organisasi, loyalitas karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karier dalam perusahaan. Loyalitas kerja para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi (Robbins dan Judge, 2009:30). Loyalitas kerja adalah kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain, dimana kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab (Siagian, 2010:57).

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk mempererat hubungan dengan organisasi, dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi merupakan hal yang penting dan menunjang komitmen mereka terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat dilakukan apabila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam organisasi. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa

loyalitas karyawan merupakan salah satu unsur yang dapat berpengaruh terhadap pengembangan karier dalam perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karier dalam perusahaan adalah prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Justine Sirait (2009 : 128), menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai (Soraya dan Utomo, 2014).

Penilaian prestasi kerja ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana prestasi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Perusahaan akan menentukan kebijakan selanjutnya sebagai keputusan tentang berbagai hal seperti, identifikasi kebutuhan akan pelatihan kerja, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, dan berbagai aspek lainnya (Hasibuan, 2016:94). Tinggi rendahnya suatu prestasi kerja seorang karyawan tidak diperoleh begitu saja, tetapi harus melalui proses yang panjang.

Pengembangan karier pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karier berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karier memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada sumber daya manusia itu sendiri sehingga dengan adanya pengembangan karier

maka akan meningkatkan kualitas kerja karyawan. PT Gunung Muria Kudus adalah salah satu *authorized dealer* MITSUBISHI MOTORS yang berada di Jl. Raya Kudus – Pati. Perusahaan ini memiliki kendala dan hambatan dalam pengembangan karier di perusahaannya yaitu belum memiliki penilaian prestasi kerja yang terstandar baik ditambah lagi dengan komitmen dan loyalitas karyawan yang masih kurang maksimal. Berikut tabel rekapitulasi keterlambatan kehadiran karyawan PT. Gunung Muria Kudus selama tahun 2018.

Tabel 1.1.
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Gunung Muria Kudus
Tahun 2018

| Bulan | Keterlambatan | Jumlah Karyawan | Persentase Keterlambatan |
|-----------|---------------|-----------------|--------------------------|
| Januari | 5 karyawan | 112 karyawan | 4,46% |
| Februari | 7 karyawan | 112 karyawan | 6,25% |
| Maret | 9 karyawan | 112 karyawan | 8,03% |
| April | 6 karyawan | 112 karyawan | 5,35% |
| Mei | 7 karyawan | 112 karyawan | 6,25% |
| Juni | 9 karyawan | 112 karyawan | 8,03% |
| Juli | 8 karyawan | 112 karyawan | 7,14% |
| Agustus | 6 karyawan | 112 karyawan | 5,35% |
| September | 7 karyawan | 112 karyawan | 6,25% |
| Oktober | 10 karyawan | 112 karyawan | 8,92% |
| Nopember | 9 karyawan | 112 karyawan | 8,03% |
| Desember | 12 karyawan | 112 karyawan | 10,71% |

Sumber : PT. Gunung Muria Kudus, 2019.

Dari tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa persentase keterlambatan karyawan pada PT. Gunung Muria Kudus masih tergolong tinggi. Keterlambatan tersebut merupakan masalah yang diakibatkan oleh masih lemahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan yang rendah akan mengakibatkan terhambatnya pengembangan karier karyawan. Selain itu, komitmen organisasi yang ada pada PT. Gunung Muria Kudus masih belum efektif. Berikut tabel komitmen organisasi PT. Gunung Muria Kudus.

Tabel 1.2.
Komitmen Organisasi PT. Gunung Muria Kudus

| No. | Komitmen Organisasi | Realisasi | Keterangan |
|-----|--------------------------------------|--------------------------------|---|
| 1. | Insentif Pencapaian Target Penjualan | Sudah terealisasi dengan baik. | Karyawan yang dapat memenuhi target penjualan berhak memperoleh insentif berupa bonus selain gaji bulanan yang diterima karyawan. |
| 2. | Uang Lembur | Belum terealisasi. | Karyawan tidak diberikan uang lembur ketika pekerjaan yang dilakukan melebihi dari jam kerjanya. |
| 3. | Asuransi Kesehatan | Sudah terealisasi dengan baik. | Setiap karyawan yang bekerja di PT. Gunung Muria Kudus telah terdaftar asuransi kesehatan tenanga kerja. |

| | | | |
|----|----------------|--------------------|--|
| 4. | Jenjang karier | Belum terealisasi. | Karyawan PT. Gunung Muria Kudus tidak memiliki kesempatan untuk memperoleh jenjang karier di perusahaan. |
|----|----------------|--------------------|--|

Sumber: PT. Gunung Muria, 2019.

Dari tabel 1.2 diatas, komitmen organisasi yang ada pada PT. Gunung Muria Kudus dalam hal uang lembur masih belum terealisasi. Intensitas pekerjaan pada PT. Gunung Muria Kudus pada saat tertentu seperti mendekati lebaran menuntut karyawan untuk lembur kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, ini merupakan hak karyawan untuk memperoleh uang lembur. Selain itu, karyawan PT. Gunung Muria Kudus tidak memiliki kesempatan untuk memperoleh jenjang karier. Hal diatas dapat menyebabkan terhambatnya pengembangan karier karyawan.

Research gap mengenai komitmen organisasi terdapat Armawati (2016) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan kriteria yang cukup baik dan sesuai. Artinya memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karier karyawan. Berbeda dengan Siregar (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan. Penelitian yang dilakukan Cornelia (2014) tentang loyalitas pegawai, hasil penelitian menunjukkan loyalitas pegawai berpengaruh secara positif terhadap pengembangan karier karyawan. Penelitian yang dilakukan Hasby (2017) mengatakan loyalitas pegawai tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan. Kemudian, penelitian tentang prestasi kerja telah didapatkan hasil bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

pengembangan karier karyawan (Pradnyawati dan Komalasari, 2017). Berbeda dengan hasil penelitian Jayanti dan Netra (2015), mengatakan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan.

Untuk mendapatkan gambaran lebih jauh mengenai penelitian ini, maka pada bagian selanjutnya diuraikan landasan teori penelitian, serta hasil dan analisis. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini disusun dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Loyalitas dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan (Studi Pada PT. Gunung Muria Kudus)”**.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup atau batasan pembahasan dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1.** Variabel independen terdiri komitmen organisasi, loyalitas dan prestasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah pengembangan karier.
- 1.2.2.** Penelitian ini dilakukan pada pada PT. Gunung Muria Kudus.
- 1.2.3.** Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Gunung Muria Kudus.
- 1.2.4.** Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan setelah proposal disetujui

1.3. Perumusan Masalah

Pengembangan karier pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karier berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. PT. Gunung Muria Kudus memiliki kendala dan hambatan dalam pengembangan

karier karyawan. Dilihat dari penilaian prestasi kerja yang belum terstandar dengan baik ditambah lagi dengan komitmen dan loyalitas karyawan yang masih kurang maksimal sehingga menghambat proses pengembangan karier karyawan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan pengamatan peneliti terdapat beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1.3.1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap pengembangan karier pada PT. Gunung Muria Kudus?

1.3.2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan loyalitas terhadap pengembangan karier pada PT. Gunung Muria Kudus?

1.3.3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan prestasi kerja terhadap pengembangan karier pada PT. Gunung Muria Kudus?

1.3.4. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi, loyalitas dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier pada PT. Gunung Muria Kudus secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap pengembangan karier PT. Gunung Muria Kudus.

1.4.2. Menguji pengaruh loyalitas terhadap pengembangan karier PT. Gunung Muria Kudus.

1.4.3. Menguji pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karier PT. Gunung Muria Kudus.

1.4.4. Menguji pengaruh komitmen organisasi, loyalitas dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier PT. Gunung Muria Kudus secara berganda.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat teoritis

Penelitian ini menjadi sarana pembelajaran untuk melakukan penelitian yang bermanfaat untuk referensi serta mampu memberikan pengembangan kontribusi pengembangan teori terkait dengan manajemen sumber daya. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman atau referensi untuk penelitian berikutnya yang sejenis.

1.5.2. Manfaat praktis

Memberikan kontribusi bagi perusahaan mengenai pengembangan karier ditinjau dari komitmen organisasi, loyalitas dan penilaian kerja.