

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini berbagai perusahaan mulai dari perusahaan multinasional yang paling besar sampai perusahaan domestik yang paling kecil, mengakui bahwa manajemen sumber daya manusia sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yang telah memenuhi kriteria dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan secara efektif, sebaiknya diberikan perhatian khusus dalam karir dan dikembangkan sesuai dengan bakat dan minat yang ada pada dirinya, sesuai dengan perencanaan karir (Pringadi, 2009:41). Karyawan yang mempunyai persepsi bahwa karir adalah tujuan hidup, maka karyawan tersebut akan terobsesi untuk bekerja lebih giat dalam mencapai karir yang diinginkan. Para manajer SDM tidak boleh hanya mengkaji penugasan yang sekarang saja, karena baik persyaratan perusahaan maupun sikap dan kemampuan seseorang selalu berubah. Perhatian terhadap pengembangan karir jangka panjang harus selalu menyertai setiap program pengembangan karyawan yang bersifat komprehensif, sangat ironis bahwa apa yang paling berharga bagi seseorang sepanjang menyangkut karir diberikan perhatian yang paling kecil oleh perusahaan (Purnami, 2017:52).

Manajemen karir organisasional merupakan bagian dari pelaksanaan aktivitas pengembangan karir guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang membutuhkan pengembangan diri akan berusaha mencapai suatu posisi melalui

jalur tertentu dengan meningkatkan masing-masing individu. Selain dari organisasi, karyawan juga perlu manajemen karir secara individual melalui perencanaan dan taktik. Merencanakan dan taktik karir akan membantu karyawan dalam meraih karir tertentu yang disesuaikan dengan penyediaan jalur karir yang ada di perusahaan. Dengan demikian manajemen karir organisasional akan mendorong efektivitas karir secara eksternal, sedangkan manajemen karir individu akan mendukung pencapaian karir individu dalam organisasi secara internal (Rahayuningsih, 2011:1)

Palan (2017:11) menyatakan bahwa kompetensi memiliki definisi yang beragam, namun definisi yang layak diterima adalah bahwa kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Orpen (2014) menyatakan bahwa kompetensi memiliki definisi yang beragam, namun definisi yang layak diterima adalah bahwa kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Komitmen karir menjadi sebuah konsep yang penting bagi karyawan mengingat hal ini berguna untuk menselaraskan karir karyawan dengan kondisi perubahan yang terjadi di dalam perusahaan. Selain itu, komitmen terhadap karir merupakan bentuk rasa puas atas pencapaian yang telah didapatkan (Wesarat, 2014:42). Kepuasan kerja seorang karyawan terlihat dari seberapa besar pengaruh lingkungan atau iklim kerja yang ada di dalam perusahaan serta seberapa besar program pengembangan karir yang ada di sebuah perusahaan mampu membuat karyawan puas terhadap pekerjaannya.

Iklim kerja dan pengembangan karir bisa menjadi faktor munculnya kepuasan karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi karyawan tersebut apakah akan berkomitmen terhadap karir atau tidak.

Keefektifan karir yaitu penilaian individu berkenaan dengan kesesuaian karir. Di lingkungan organisasi, keefektifan karir tidak hanya dinilai oleh individu melainkan juga oleh organisasi itu sendiri. Manajemen karir organisasional merupakan bagian dari pelaksanaan aktivitas pengembangan karir guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Gibson, 2010:65). Karyawan yang membutuhkan pengembangan diri akan berusaha mencapai suatu posisi melalui jalur tertentu dengan meningkatkan kinerja masing-masing individu. Selain dari organisasi, karyawan juga perlu melakukan manajemen karir secara individual melalui perencanaan dan taktik. Perencanaan dan taktik karir akan membantu karyawan dalam meraih karir tertentu yang disesuaikan dengan penyediaan jalur karir yang ada di perusahaan. Dengan demikian manajemen karir organisasional akan mendorong efektivitas karir secara eksternal sedangkan manajemen karir individu akan mendukung pencapaian karir individu dalam organisasi secara internal (Pringadi, 2009:41)

Fenomena yang muncul pada objek penelitian ini adalah pengelolaan manajemen karir organisasional belum optimal dalam hal penyediaan kesempatan dan jenjang karir bagi karyawan dalam mewujudkan kesuksesan karir bagi karyawan. Belum maksimalnya kompetensi dari keterampilan, kemampuan teknis menyebabkan tingkat kelolosan peningkatan karir sangat terbatas. Pola pembinaan

karir harus diubah dari pola pembinaan karir yang kurang jelas pengaturannya dan banyak didasari kebijaksanaan dengan ciri senioritas, subjektif, dan belum sesuai dengan objektif perusahaan menjadi pola pembinaan karir yang mendukung terciptanya budaya baru di CV. Surya Indah Motor Jepara dengan ciri objektif, keterbukaan, menghargai kinerja nyata, dan berorientasi pada keuntungan perusahaan. Belum maksimalnya peningkatan karir ini disebabkan antara lain prestasi kerja yang kurang memuaskan yang selanjutnya dijadikan dasar bagi kegiatan. Kompetensi, komitmen juga dijadikan dasar peningkatan karir terhadap organisasi.

Research gap penelitian ini adalah Rahayuningsih (2011:11) menyimpulkan manajemen karir individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas karir. Berbeda hasil dengan penelitian Pringadi (2009:11), manajemen karir individu secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas karir karyawan. meningkat.

Lasweny (2016) menyimpulkan bahwa komitmen karir secara positif dan signifikan terhadap efektivitas karir karyawan. Berbeda dengan Reny Afrevita (2016) yang menyatakan bahwa komitmen karir dinyatakan tidak berpengaruh terhadap efektivitas karir karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Manajemen Karir Organisasional, Manajemen**

Karir Individu, Kompetensi dan Komitmen Karir terhadap Efektivitas Karir pada CV. Surya Indah Motor Jepara.

1.2. Ruang Lingkup

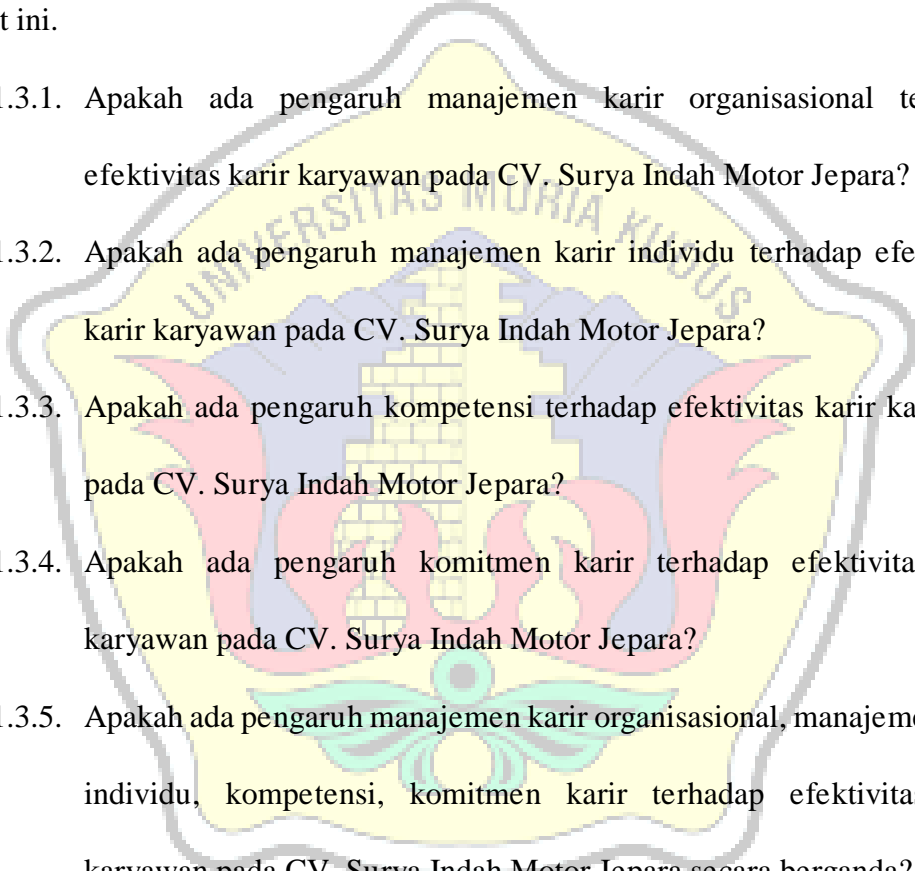
Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

- 1.2.1. Lokasi yang merupakan obyek penelitian pada CV. Surya Indah Motor Jepara.
- 1.2.2. Subyek yang diteliti adalah karyawan pada CV. Surya Indah Motor Jepara.
- 1.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas karir karyawan dibatasi pada variabel : manajemen karir organisasional, manajemen karir individu, komitmen karir dan kompetensi.
- 1.2.4. Penelitian dilaksanakan selama 4 (empat) bulan (bulan Agustus s.d November 2019).

1.3. Rumusan Permasalahan

Permasalahan pada pengelolaan manajemen karir organisasional belum optimal dalam hal penyediaan kesempatan dan jenjang karir bagi karyawan dalam mewujudkan kesuksesan karir bagi karyawan di perusahaan sehingga membawa implikasi bagi kinerja karyawan. Belum maksimalnya kompetensi kerja dilihat dari kurang maksimalnya jenjang non-formal dan pelatihan-pelatihan serta jenjang formal

lanjutan studi. Pola pembinaan karir harus diubah dari pola pembinaan karir yang kurang jelas pengaturannya dan banyak didasari kebijaksanaan dengan ciri senioritas, subjektif, dan belum sesuai dengan objektif perusahaan menjadi pola pembinaan karir yang mendukung terciptanya budaya baru di CV. Surya Indah Motor Jepara. Berdasarkan latar permasalahan di atas dapat dinyatakan pertanyaan penelitian berikut ini.

- 
- 1.3.1. Apakah ada pengaruh manajemen karir organisasional terhadap efektivitas karir karyawan pada CV. Surya Indah Motor Jepara?
 - 1.3.2. Apakah ada pengaruh manajemen karir individu terhadap efektivitas karir karyawan pada CV. Surya Indah Motor Jepara?
 - 1.3.3. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap efektivitas karir karyawan pada CV. Surya Indah Motor Jepara?
 - 1.3.4. Apakah ada pengaruh komitmen karir terhadap efektivitas karir karyawan pada CV. Surya Indah Motor Jepara?
 - 1.3.5. Apakah ada pengaruh manajemen karir organisasional, manajemen karir individu, kompetensi, komitmen karir terhadap efektivitas karir karyawan pada CV. Surya Indah Motor Jepara secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian adalah berikut ini.

- 1.4.1. Untuk menguji pengaruh manajemen karir organisasional terhadap efektivitas karir karyawan pada CV. Surya Indah Motor Jepara.
- 1.4.2. Untuk menguji pengaruh manajemen karir individu terhadap efektivitas karir karyawan pada CV. Surya Indah Motor Jepara.
- 1.4.3. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap efektivitas karir karyawan pada CV. Surya Indah Motor Jepara.
- 1.4.4. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap komitmen karir karyawan pada CV. Surya Indah Motor Jepara.
- 1.4.5. Untuk menguji pengaruh manajemen karir organisasional, manajemen karir individu, dan kompetensi terhadap efektivitas karir karyawan pada CV. Surya Indah Motor Jepara secara berganda.

1.5. Kegunaan Penelitian

- 1.5.1. Bagi peneliti penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti khususnya manajemen karir organisasional, manajemen karir individu dan kompetensi.
- 1.5.2. Bagi CV. Surya Indah Motor Jepara, hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola efektivitas karir karyawan dengan manajemen karir organisasional, manajemen karir individu dan kompetensi.

1.5.3. Bagi karyawan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang manajemen karir organisasional, manajemen karir individu dan kompetensi karyawan di CV. Surya Indah Motor Jepara.

