

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era modern ini di dalam dunia bisnis akhir-akhir ini semakin ketat sehingga membuat setiap organisasi dituntut harus mampu bersaing dan berkompetisi secara cepat dengan organisasi yang sejenis dalam hal persaingan bisnis. Dalam berkompetisi suatu organisasi harus mampu memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut suatu organisasi membutuhkan sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber daya alam. Dalam mencapai tujuan organisasi sumber daya manusia memegang peran penting dikarenakan suatu organisasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan organisasi yang telah disusun dan ditetapkan tidak akan tercapai. Suatu organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusianya untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia atau merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu organisasi dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pengambilan keputusan terbaik yang dihasilkan oleh sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya mengambil keputusan untuk mengatasi suatu masalah.

Oleh karena itu, sumber daya manusia yang sekarang ini dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi secara cepat, adaptif dan merespon perubahan-perubahan teknologi agar mampu

bersaing di era modern ini. Keberhasilan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmen terhadap bidang yang sedang ditekuninya. Karyawan dengan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap suatu organisasi dianggap lebih produktif, harmonis, memiliki loyalitas yang lebih baik terhadap pekerjaan mereka, dan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi dan kepuasan kerja (Karim & Rehman, 12). Adanya komitmen menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menjadikan seseorang meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu komitmen yang lainnya.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Selain itu, seseorang dengan komitmen organisasi yang kuat cenderung mengembangkan kompetensinya dengan organisasi mereka dan merasa senang yang lebih besar untuk membuat kontribusi yang berarti. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Jika pekerja merasa terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan sangat senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya akan meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Namun, karyawan yang berkomitmen dan loyal diharapkan untuk bertindak demi kepentingan organisasi. Dengan demikian, memahami bagaimana karyawan membentuk dan mengembangkan rencana karir mereka dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi mereka untuk memajukan karir mereka dalam organisasi adalah pertanyaan penting bagi para profesional sumber daya manusia. Untuk memotivasi karyawan, organisasi harus menghubungkan input yang diberikan dengan hasil yang diharapkan oleh karyawan melalui kinerja yang mereka tunjukkan.

Teori motivasi karir digunakan untuk memahami sikap dan perilaku karyawan terkait. Teori ini mencoba untuk menjelaskan berbagai perilaku yang berhubungan dengan karir dan pekerjaan seperti mencari dan menerima pekerjaan, memutuskan untuk tetap bersama organisasi, merevisi rencana karir, mencari pelatihan dan pengalaman kerja baru, dan menetapkan serta untuk berusaha mencapai tujuan karir (1983,London:620). Dimana motivasi karyawan menjadi baik jika sesuai dengan keinginan dan tujuan karir. Menurut Robbins (2002) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal adalah motivasi karir.

Motivasi karir didefinisikan menjadi lima unsur utama yaitu *Career Resilience* kemampuan untuk mengatasi kemunduran karir dan juga untuk memberi *job satisfaction*, *Career Advancement* kemampuan untuk membentuk atau meningkatkan karir seseorang guna untuk membantu pencapaian *job*

satisfaction, *Recognition* merupakan sikap ingin dianggap dan lebih dihargai sebagai seorang yang mampu mengerjakan tugas dengan baik, *Self awareness* merupakan proses mengenali karir-sejauh mana individu memiliki persepsi karir yang realistis, dan *Career awareness* yang mempengaruhi keputusan dan perilaku karir. Unsur-unsur tersebut diperlukan untuk memahami bagaimana setiap elemen terkait terhadap komitmen karyawan dengan organisasi dan kepuasan karir mereka. Motivasi karir memainkan peranan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan untuk mencapai suatu tujuan.

Produktivitas kerja dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu adanya pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja juga menjadi salah satu komitmen karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaannya menyediakan hal-hal yang dianggap penting. Itu umumnya didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang (Locke, 1976).

Menurut Siregar (2011) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan bagaimana

perasaan karyawan menyangkut harapannya terkait dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, praktek imbalan, komitmen organisasi, dan lain-lain. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan, kepribadian juga memainkan sebuah perasaan. Karyawan yang puas apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan kemampuannya yang lebih untuk mencapai tujuan organisasi dan akan terus meningkatkan kinerjanya.

Tetapi sebaliknya apabila karyawan tersebut kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebuah hal yang membuat jenuh dan membosankan, maka akan membuat pekerjaan yang asal-asalan dan tidak sepenuh hati. Kepuasan kerja terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, sebaliknya karyawan yang tidak puas akan dimensi-dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan akan mempunyai sikap yang negative dan mencerminkan kurang komitmen terhadap tujuan organisasi seperti sering mangkir, produktivitas rendah, timbulnya kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh KSU Sumber Agung merupakan sebuah modal awal yang harus tetap dijaga. Mereka memegang peranan penting agar perusahaan mendapat mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan yang baik dan efektif tentu juga diperlukan pula sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mendapatkan tujuan tersebut, Motivasi karir karyawan memegang peranan penting. Motivasi karir merupakan unsur

utama dalam mencapai kepuasan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan tetap berkomitmen pada organisasi. Namun di era sekarang karyawan khususnya di KSU Sumber Agung kurang mempunyai rasa komitmen yang tinggi di dalam mereka bekerja. Mereka hanya memikirkan adanya suatu profit yang tinggi sehingga perlu adanya motivasi dalam berkarir maka mereka akan merasakan adanya kepuasan dalam bekerja. Bukan hanya profit semata melainkan dorongan dalam diri individu yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan data dua tahun terakhir yang disampaikan oleh manajemen perusahaan KSU Sumber Agung, pada tahun 2019 dimana sebanyak 9% karyawan yang mengundurkan diri dari total jumlah karyawan. Dan pada tahun 2020 dimana jumlah karyawan yang keluar mengalami peningkatan yang mencapai 10% dari total karyawan yang ada pada perusahaan. Hal ini dapat diamati dengan adanya data tersebut fenomena yang ada dilapangan dapat ditarik kesimpulan bahwa masih banyak karyawan yang merasa kurang nyaman bahkan kurang cocok dengan apa yang mereka kerjakan. Dengan ini perlu adanya sebuah motivasi terhadap karyawan agar dapat merasa nyaman, bekerja dengan ikhlas, dan bertahan dengan pekerjaannya. Kemudian di lain sisi dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang juga komitmen terhadap perusahaan. Ini merupakan permasalahan yang terjadi pada KSU Sumber Agung disini karyawan merasa kurang adanya motivasi karir selama mereka bekerja di perusahaan tersebut sehingga mereka kurang puas dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk penerapan strategi yang berfokus pada karyawan. Penelitian ini akan membahas *PENGARUH CAREER RESILIENCE TERHADAP JOB SATISFACTION UNTUK MENINGKATAKAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a) Bagaimana pengaruh Ketahanan Karir terhadap Kepuasan Kerja.
- b) Bagaimana pengaruh Ketahanan Karir terhadap Komitmen Organisasi.
- c) Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana pengaruh Ketahanan Karir terhadap Kepuasan Kerja.
- b) Untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana pengaruh Ketahanan Karir terhadap Komitmen organisasi.
- c) Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pengembangan hubungan antara motivasi karir melalui ketahanan karir untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan pentingnya motivasi karir melalui ketahanan karir, untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap komitmen dalam sebuah organisasi.

