

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan diharapkan mampu membuat perencanaan karir untuk setiap karyawannya, karena karyawan merupakan asset yang sangat berharga bagi perusahaan. Dengan memberikan perencanaan karir bagi seorang karyawan, di harapkan kinerja karyawan tersebut akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien.

Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang (Hani Handoko, 2000). Senada dengan pernyataan Hani, Mathis dan Jackson (2002) mengemukakan bahwa karir merupakan urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki oleh seseorang sepanjang hidupnya.

Sedangkan menurut Soetjipto, dkk (2002) karir adalah bagian dari perjalanan hidup seseorang, bahkan bagi sebagian orang merupakan suatu tujuan hidup sehingga seseorang wajib untuk mewujudkan kesuksesan karirnya masing-masing. Heslim (2005) menyatakan bahwa karir memiliki arti yang sangat penting bagi individu karena berhubungan dengan 2 sisi sekaligus, yaitu sisi finansial dan psikologis. Secara finansial, karir yang cemerlang akan memberikan individu pendapatan lebih besar dibanding individu lain yang memiliki karir yang kurang bagus. Kemudian dari sisi psikologis akan membuat individu yang mencapainya merasa bangga, puas serta bahagia dalam hidup. Namun lebih dari itu, kesuksesan

karir tidak hanya diukur dari posisi (jabatan) dan gaji yang didapatkan saja, karena perlu diketahui bahwa kesuksesan karir ada 2 macam yaitu secara obyektif dan subyektif (Melamed, 1996). Secara obyektif, kesuksesan biasanya diukur dengan jabatan yang tinggi serta gaji yang besar, namun untuk kesuksesan karir secara subyektif tidak mudah untuk mengukurnya (Nabi, 1999).

Gatikker dan Larwood (1998) memandang bahwa subyektifitas terhadap kesuksesan karir mengidentifikasi kesuksesan karir hanyalah sebuah konstruk yang ada dalam pikiran masing-masing individu dan tidak memiliki batasan-batasan. Namun beberapa tahun sebelumnya Poole, dkk (1993) menyimpulkan bahwa kriteria kesuksesan karir secara subyektif maupun obyektif berhubungan secara timbal balik dan saling terkait karena kedua kriteria tersebut dipengaruhi kultur dan struktur sosial yang ada, pengalaman peranan keluarga dan peluang serta hambatan dalam suatu organisasi.

Pada hakikatnya setiap orang memiliki hak yang sama dalam merencanakan karirnya di masa depan. Namun karena persaingan kerja yang sangat ketat menuntut setiap individu untuk lebih kreatif mengembangkan potensi diri serta harus selektif dalam merencanakan karirnya. Salah satu komponen yang harus dimiliki agar bisa kreatif dan selektif adalah dengan kepemilikan kecerdasan emosional yang baik. Pernyataan tersebut senada dengan pendapat Daniel Goleman (2003) dalam bukunya yang berjudul "*Emotional Intelligence*" yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional yang berupa pengendalian rasa sedih, marah, takut dan gembira akan sangat membantu seseorang untuk berhasil dalam bidang tertentu.

Kemudian Solovey dari Harvard University membagi kecerdasan emosional menjadi lima bagian, yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan. Memang tidak setiap individu dapat mengaplikasikan kecerdasan emosinya dalam berperilaku. Karena banyak sekali individu yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi namun hanya memiliki kecerdasan emosional yang rendah. Untuk itu agar bisa mengoptimalkan kecerdasan emosional diperlukan latihan serta bimbingan sejak kecil, baik bimbingan dalam lingkungan keluarga maupun sekolah formal.

Selain itu, untuk mencapai kesuksesan karir, ada beberapa aspek lain yang sangat berkontribusi dan berpengaruh terhadap pencapaian tersebut, diantaranya adalah punya dorongan motivasi yang tinggi untuk maju dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan gambaran pekerjaannya. Hal itu sejalan dengan beberapa studi yang menunjukkan bahwa seorang karyawan yang kurang pandai mengendalikan emosinya, kurang motivasi dan tidak memiliki kompetensi yang baik akan cenderung sulit mencapai level posisi atau jabatan tinggi dalam suatu pekerjaan.

Karena dengan memiliki motivasi yang baik, akan membuat individu semakin meningkatkan karir dan kemampuannya. Secara umum Motivasi adalah “pendorongan” suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya serta bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Winardi (2004) mengungkapkan bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif dan reaksi untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah

kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbin, 2003).

Hoy dan Miskel (2005) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kekuatan-kekuatan yang kompleks, dorongan-dorongan, kebutuhan, pernyataan, ketegangan (*tension states*) atau mekanisme-mekanisme yang memulai dan menjaga kegiatan-kegiatan kearah pencapaian tujuan secara personal. Sedangkan menurut Djamarah (2002) motivasi terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Namun dari kedua motivasi ini, motivasi intrinsik memiliki keunggulan lebih dibanding motivasi ekstrinsik. Karena motivasi yang datangnya dari diri secara pribadi akan memiliki kekuatan lebih dibanding motivasi yang datangnya dari luar. Namun untuk mencapai kesuksesan karir yang bagus, selain memiliki kecerdasan emosional yang baik tentu harus dilengkapi dengan kompetensi yang memadai.

Menurut Pramudyo (2010) kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki oleh seorang individu untuk menjalankan tugas keprofesionalannya dalam dunia kerja. Senada dengan pernyataan Pramudyo, Simanjuntak (2005) mengungkapkan bahwa kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kesempatan kerja sehingga mempercepat pencapaian karir. Semakin sering orang melakukan pekerjaan yang sama, semakin ahli dan cepat pula seseorang menyelesaikan pekerjaan. Begitupun juga semakin banyak jenis pekerjaan yang dilakukan, maka pengalaman kerjanya pun akan semakin luas dan kaya, sehingga sangat membantu peningkatan karirnya.

Manusia dalam perjalanan keprofesionalannya pasti mendambakan berbagai kemajuan dalam hidupnya. Salah satu kemajuan yang ingin dicapai tentu dalam karir pekerjaannya. Untuk mencapai itu semua, seorang individu dituntut untuk memiliki aspek-aspek yang dibutuhkan dalam mencapai kesuksesan karir di masa depan. Namun rasanya jarang sekali kita menjumpai penelitian yang membahas tentang kebutuhan seorang individu guna mencapai kesuksesan karir. Kebanyakan para peneliti hanya fokus membahas tentang model pengembangan karir individu maupun organisasai atau perusahaan. Sehingga dengan hadirnya penelitian ini, diharapkan baik individu maupun organisasi akan mendapatkan informasi tentang aspek apa saja yang harusnya dimiliki untuk mencapai kesuksesan karir.

Penelitian ini akan dilakukan di 3 universitas islam swasta di Semarang yang meliputi: Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA), Universitas Wahid Hasyim (UNWAHAS) dan Universitas Muhammadiyah Semarang (UNIMUS). Responden dalam penelitian ini adalah dosen tetap yang mengajar di 3 universitas besar tersebut. Kami memilih dosen tetap sebagai responden karena mereka sudah punya jenjang karir yang bagus. Sehingga sangat cocok untuk mengurai informasi dari mereka terkait data yang dibutuhkan dalam penelitian yang kami lakukan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana meningkatkan kesuksesan karir sumber

daya manusia secara subyektif maupun obyektif". Selanjutnya pertanyaan penelitian adalah :

1. Bagaimana peran keterlibatan kecerdasan emosional terhadap kesuksesan karir obyektif dan subyektif.
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dalam pencapaian kesuksesan karir obyektif dan subyektif.
3. Bagaimana peran moderasi kompetensi pada hubungan antara motivasi intrinsik dengan kesuksesan karir obyektif dan subyektif.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- 1) Mendeskripsikan dan menganalisis keterlibatan kecerdasan emosional dan motivasi intrinsik terhadap kesuksesan karir obyektif dan subyektif serta peran kompetensi terhadap hubungan antara motivasi intrinsik dan kesuksesan karir obyektif dan subyektif
- 2) Menyusun model peningkatan kesuksesan karir sumberdaya manusia

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi dalam penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia. Terkhusus dalam kaitannya untuk meningkatkan kesuksesan karir sumber daya manusia baik secara obyektif maupun subyektif.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada para karyawan dan tenaga kerja guna pencapaian kesuksesan karir.

#### 2. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta wawasan untuk penulis.

#### 3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan dan bahan kajian yang lebih mendalam bagi penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia terutama kaitannya dengan usaha meningkatkan kesuksesan karir seorang karyawan.