

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seorang pemimpin dalam organisasi memiliki peranan yang sangat besar dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pemimpinlah yang menentukan kemana organisasi akan dibawa dan bagaimana menggerakkan semua bagian-bagian yang ada dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan itu tentu bukan hal mudah, karena ada faktor manusia yang ada dalam organisasi yang seringkali memunculkan masalah yang rumit dan sulit di pecahkan dibandingkan masalah-masalah yang bersifat teknis.

Setiap perusahaan membutuhkan tenaga kerja (manusia) untuk dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Keberadaan sumberdaya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi /perusahaan seringkali menjadi hal yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Kuntjoro,2002).

Komitmen organisasi akan mengarah pada identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Hal tersebut didukung oleh pendapat Steers (dalam Kuntjoro, 2002) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Komitmen dalam berorganisasi akan membuat seseorang atau karyawan memiliki keterikatan secara emosional dengan organisasi yang dijalaninya tersebut sehingga individu tersebut melakukan suatu identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga akan menguatkan yang ia lakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga seseorang tersebut akan semakin terlihat dengan apa yang di lakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses yang dilakukan tersebut dapat dilihat dari kinerjanya.

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Sebagai salah satu aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. Dengan demikian sangat diharapkan sekali komitmen organisasi pada karyawan bisa tinggi.

Menurut Porter (dalam Oktaviansyah, 2008) bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengidentifikasian dalam keterlibatan dari seorang individu terhadap organisasi tertentu. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan akan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-prilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah, kerja keperusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya.

Rendahnya komitmen organisasi pada karyawan bisa saja terjadi karena tidak terpenuhinya keinginan yang diharapkan sehingga akan memunculkan dampak-dampak yang kurang sesuai oleh harapan organisasi tersebut. Adapun permasalahannya seperti merasa tidak nyaman, merasa posisi atau kedudukannya akan di gantikan, merasa tidak puas akan gaji yang di dapatkan, merasa kinerja tidak sesuai dengan skill atau kemampuan dan lain sebagainya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan yang ada di PT. PLN Rayon Takengon (Aceh Tengah), maka dapat diungkapkan dari salahsatu karyawan yang mengatakan:

“Kalau ditanyakan tentang komitmen ibu bekerja disini nak, ibu sangat berkomitmen bekerja di PLN ini dikarenakan ibu sangat senang telah diberikan kepercayaan untuk tetap berada disini, dan penerimaan yang baik ibu rasakan dari atasan dan rekan-rekan ibu untuk tetap bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama dalam perusahaan ini. Selain itu ibu merasa ada kesediaan untuk saling membantu jika ada kesulitan yang sedang ibu alami disini nak, walaupun terkadang banyak pekerjaan yang menumpuk yang membuat yang membuat ibu harus pulang lewat jam kerja yang telah ditentukan tapi ibu sangat senang dan menikmati pekerjaan yang saya lakukan saat ini nak, walaupun gaji yang ibu dapatkan tidak sebesar gaji diperusahaan lain tapi ibu sudah sangat merasa cukup dengan yang ada sekarang,sekiranya ini lah yang bisa ibu sampaikan” . (Pada tanggal 23 Maret 2017).

Salah seorang karyawan juga mengatakan “ Saat ini bapak masih merasa kurang nyaman bekerja disini, dikarenakan kurangnya penerimaan yang di berikan oleh rekan-rekan kerja saya, dan juga bapak merasa kurangnya kepercayaan yang saya dapatkan, terkadang bapak harus lembur untuk mengerjakan semua pekerjaan yang menumpuk, gaji yang saya dapatkan juga tidak cukup untuk memenuhi segala kebutuhan yang ada oleh karena itu bapak tidak berkonsentrasi pada pekerjaan yang bapak jalani saat ini, makanya bapak tidak berkomitmen untuk tetap bekerja disini, mungkin jika ada perusahaan lain yang menerima bapak, bapak akan memilih pindah bekerja ditempat yang baru”. (Pada tanggal 27 Maret 2017).

Meninjau ungkapan dari beberapa karyawan maka dapat disimpulkan bahwa kondisi yang terjadi mengenai komitmen karyawan antarlain: Bila karyawan tidak mendapatkan perlakuan yang baik dalam suatu organisasi yang di jalannya, maka karyawan akan memikirkan untuk apakah ia tetap bekerja atau memilih untuk tidak bekerja di tempat tersebut dan akan bekerja di tempat lain, akibatnya karyawan akan merasa tidak nyaman, merasa tidak puas akan gaji yang didapatkan, merasa kinerja yang di berikan tidak maksimal. Sebaliknya jika karyawan mendapatkan perlakuan yang baik dari suatu organisasi tersebut, maka karyawan akan nyaman dan tetap ingin bekerja di tempat tersebut karena ia merasa dihargai, oleh sebab itu karyawan kan bekerja semaksimal mungkin untuk tercapainya tujuan bersama dalam berorganisasi dan rela berkorban demi organisasi yang dijalannya meskipun gaji dan pengembangan karirnya tidak sebesar dan secepat tempat bekerja yang lain tapi ia akan terus berkomitmen dengan pekerjaannya tersebut.

Salah satu strategi atau cara yang dapat di implementasikan oleh pihak manajemen bagi terciptanya komitmen dalam berorganisasi pada karyawan yaitu membuat perencanaan yang mendorong seseorang untuk tetap berkomitmen dalam suatu pekerjaan yang telah dijalankan terutama bagi seluruh karyawan yang terkait didalamnya selama mereka masih bekerja di perusahaan tersebut.

Untuk sebagian besar karyawan komitmen dalam berorganisasi merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan mengetahui sejauh mana mereka telah berjuang bersama demi tercapainya tujuan organisasi tersebut, sehingga mereka akan termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan secara loyal terhadap perusahaan tempat dimana mereka bekerja.

Meninjau ungkapan dari beberapa karyawan maka dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja yang terjadi mengenai komitmen karir antara lain sebagaimana Grawitch (2006) mengatakan bahwa: prakti-praktik yang menyumbangkan bagi perkembangan karir karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas dan menurunkan komitmen terhadap

organisasi. Juga dikatakan oleh Steven (1984) bahwa terlalu lama seorang karyawan berada pada suatu posisi karir tertentu yang stagnan maka hal itu akan mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi.

Menurut Stump dan Hertman (1984) bahwa kongruensi antara persepsi karyawan terhadap karir yang disediakan oleh perusahaan secara positif berkaitan dengan komitmen organisasi.

Kesempatan yang diberikan untuk mencapai karir tertentu disebut dengan pengembangan karir. Seperti dikatakan oleh Nawawi (2003) pengembangan karir adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan terhadap pekerjaannya yang ditempatinya selama masa hidupnya di perusahaan.

Menurut Sadili (2006) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status karyawan pada jalur karir yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengembangan karir adalah suatu perencanaan dan penerapan rencana karir yang digunakan untuk menempatkan karyawan pada jenjang jabatan yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan jabatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi karyawan.

Walaupun jenjang karir yang di sediakan perusahaan sudah cukup baik, namun hal itu tergantung dari persepsi dari masing-masing karyawan terhadap peluang karir yang di sediakan oleh perusahaan. Sebab apabila persepsi negatif maka peluang karir yang positif yang di berikan perusahaan tetap saja di anggap tidak bagus memberikan peluang paningkatan jabatan bagi karyawan tersebut. Sedangkan jika persepsi positif yang di berikan oleh karyawan pada suatu organisasi tersebut, maka peluang karir yang positif yang diberikan perusahaan akan di anggap sangat bagus sekali untuk peningkatan jabatan bagi karyawan tersebut.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan yang ada di PT. PLN Rayon Takengon (Aceh Tengah), maka dapat diungkap dari salah satu karyawan yang menyatakan:

“Bapak bekerja disini sudah cukup lama sekitar 10 tahunan, dan sampai saat ini bapak masih tetap bekerja ditempat ini, dikarenakan bapak merasa pengembangan karir yang bapak tempuh selama ini sudah sangat cukup baik, memuaskan lah bisa dibilang, karena dengan karir bapak sekarang bapak merasa puas dan bersemangat untuk menjalani segala pekerjaan yang ada di perusahaan ini, pernah juga bapak berfikir karir bapak disini sudah cukup baik jadi untuk apa lagi bapak pindah kerja ditempat lain, karena bapak berfikir belum tentu ditempat lain karir bapak bisa seperti ditempat bapak kerja di PLN ini sekarang, intinya harus lebih giat lagi ya bagaimanapun semua orang pasti ingin karirnya terus meningkat dan lebih baik, oleh karena itu bapak selalu berusaha bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan bersama diperusahaan ini”. Pada tanggal 29 Maret 2017.

“Bapak belum lama kerja disini nak, sekitar 4 tahunan lah, kalau ditanyakan bagaimana persepsi pengembangan karir bapak ya masih belum melesat nak, dikarenakan bisa dikatakan bapak karyawan baru diantara rekan-rekan kerja bapak yang lainnya. Tetapi sejauh ini bapak belum merasakan adanya peningkatan pada karir bapak, dan belum merasa puas akan kinerja yang bapak lakukan, bapak merasa kalau begini-begini saja kinerja yang bapak lakukan bapak merasa posisi bapak bisa digantikan oleh orang lain yang memiliki kinerja yg lebih dari bapak, sehingga bapak merasa masih ingin mengembangkan karir lebih baik lagi meskipun tidak di perusahaan PLN ini nak, bapak juga terkadang merasa bosan merasa kurang bersemangat untuk bekerja disini nak, mungkin karena bapak belum merasakan pengembangan karir yang lebih lagi, tapi bapak masih tetap bekerja di perusahaan ini dan kalau ada panggilan atau tawaran kerja di perusahaan lain, kemungkinan bapak juga akan pindah kerja nak, bapak juga merasa lelah bekerja disini karena pulangnyanya tidak tepat waktu dan sering lembur yang membuat bapak merasa lelah dan terbebani, mungkin ini yang dapat bapak ceritakan nak”. Pada tanggal 28 April 2017.

Bila karyawan merasa pengembangan karir yang sudah dilakukan positif atau meningkat dalam suatu organisasi yang dijalaninya, maka karyawan akan merasa puas dan lebih bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya agar dapat mencapai puncak karir yang lebih tinggi di perusahaan tersebut. Sebaliknya jika karyawan merasa pengembangan karirnya dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut tidak kunjung baik atau tidak meningkat, maka karyawan tersebut akan memandang negatif pada karir yang didapatkannya saat ini dan bahkan karyawan akan merasa bosan dan kinerja yang diberikan pada perusahaanpun tidak optimal.

Sebagai seorang karyawan hendaknya memunculkan suatu persepsi yang positif agar tercapainya suatu jenjang karir yang positif sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan atau perusahaan. Sebab perusahaan sudah memberikan peluang bagi setiap karyawan agar dapat meningkatkan karirnya ke jenjang yang lebih tinggi dan lebih baik lagi, karena dengan adanya peluang-peluang karir tersebut karyawan dapat lebih mudah untuk memulai mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengetahui bahwa persepsi terhadap pengembangan karir mempunyai hubungan yang erat dengan komitmen seorang karyawan terhadap perusahaannya. Untuk menguji kebenaran hal ini, perlu diadakannya penelitian secara empiris, oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Persepsi Pengembangan Karir dengan Komitmen Organisasi” di PT. PLN (Persero) Rayon Takengon, Aceh Tengah.

B. Identifikasi Masalah

Dalam dunia pekerjaan/organisasi, komitmen seseorang terhadap organisasi sering kali menjadi perbincangan yang sangat penting, di anggap penting karena ada beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi dalam suatu perusahaan tersebut. Adapun pengertian komitmen dapat dinyatakan sebagai pengidentifikasian dalam keterlibatan seorang individu terhadap organisasi tertentu. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota tersebut, kesediaan untuk bersedia sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan akan peneimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi Potter (dalam Oktaviansyah, 2008).

Adapun identifikasi masalah yang berkaitan dengan komitmen yang terjadi PT. PLN (Persero) Rayon, Takengon, Aceh Tengah yaitu: Merasa tidak nyaman dalam suatu organisasi sehingga karyawan akan memperlihatkan kinerja yang tidak optimal oleh karena itu akan menimbulkan komitmen organisasi yang rendah pada karyawan.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah mengenai: hubungan persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. PLN (Persero) Rayon, Takengon Aceh Tengah bagian SDM.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan Persepsi Pengembangan Karir dengan Komitmen Organisasi”?.

E. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi di PT. PLN (Persero) Rayon Takengon, Aceh Tengah.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, ada dua manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan wawasan dalam bidang ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, PT. PLN (Persero) dan Perusahaan lainnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada organisasi/perusahaan dan juga bagi karyawan-karyawan yang bekerja di berbagai bidang juga bagi PLN khususnya PT. PLN (Persero) Rayon Takengon, Aceh Tengah.

