

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Karyawan dapat didefinisikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapat balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan/tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri, maupun untuk masyarakat baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Dari definisi tersebut maka dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Hasibuan (2002), mengatakan karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang yang bekerja didalam hubungan suatu pekerjaan, sebagai kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan didalamnya maka perusahaan akan berjalan dengan lancar dan proses dan tujuan yang ingin dicapai tidak akan berjalan dengan lancar.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi tersebut dan akan bersedia berusaha semaksimal mungkin untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Mathis dan Jakson (2000) memberikan definisi, "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accep organizational goals and desire to remain with the organization*". (Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Mowday (1982) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Lincoln (dalam Bashaw & Grant, 1994), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Blau & Boald (dalam Knoop, 1995) menyebut komitmen organisasi sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Robbins (1989) menyebutkan komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. O' Reilly (1989) menyebut komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

Mowday, Steers dan Porter (dalam Newstrom, 1989), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai daya relative dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi.

Newstrom, (1989), melanjutkan bahwa secara konseptual, komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal di antaranya:

1. Adanya rasa percaya yang kuat dalam penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi.
3. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Griffin & Bateman (dalam Arnold, Cooper & Robertson, 1995) mengemukakan sebagai berikut:

1. Dambaan pribadi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.
2. Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.
3. Kemauan yang muncul dari adanya kesadaran untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi.

Minner (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja. Coopey & Harley (1991) menyebut komitmen organisasional sebagai suatu ikatan psikologis individu pada organisasi.

Bathaw & Grant (1994) menyebut komitmen organisasional sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.

Hunt dan Morgan (1994) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila:

1. Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi
2. Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi dan
3. Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Spector (1997) menyebutkan dua perbedaan konsepsi tentang komitmen organisasional, yaitu sebagai berikut:

1. Pendapat pertukaran (*exchange approach*).

dimana komitmen pada organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan terhadap anggota dan anggota terhadap organisasi, sehingga semakin besar kesesuaian pertukaran yang disadari pandangan anggota maka semakin besar pula komitmen mereka pada organisasi.

2. Pendekatan Psikologis

dimana pendekatan ini lebih menekankan orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi, yakni sikap atau pandangan terhadap organisasi tempat kerja yang menghubungkan dan mengaitkan keadaan seseorang dengan organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditemukan oleh sejumlah faktor. Misalnya, Steers (1985) mengidentifikasi ada tiga faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatan dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.

2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Porter, Mowday dan Steers (dalam Sjabadhyni, 2001) mengatakan bahwa beberapa faktor persepsi yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- a. Keterandalan organisasi, individu merasa bahwa organisasi tempat bekerja dapat diandalkan dalam memperhatikan minat para anggota organisasi. Jika organisasi dianggap dapat diandalkan dan dipercaya memperhatikan minat dan kesejahteraan anggota, maka mereka akan merasa bertanggung jawab dan ingin membalas jasa organisasi.
- b. Perasaan dipentingkan oleh organisasi, individu merasa dipentingkan atau diperlukan dalam mengemban misi organisasi.
- c. Realisasi harapan individu, harapan individu dapat di realisasikan melalui organisasi tempat ia bekerja. Apabila organisasi memenuhi harapan atau individu maka individu merasa pantas membalas jasa organisasi tersebut.
- d. Persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja, sejauh mana individu merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja yang positif terhadap organisasi.
- e. Persepsi tentang gaji, individu merasa bahwa gaji yang diterimanya seimbang dan gaji individu yang lain. Jika individu merasa gajinya seimbang dengan anggota lain, maka ia akan merasa betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut.
- f. Persepsi tentang perilaku atasan, individu merasa dihargai dan dipercaya atasan jika persepsi sikap atasan negatif, maka mereka akan menunjukkan sikap negatif pula dengan perilaku-prilaku negatif seperti magkir dan rasa tidak betah.

David (dalam, Minner, 1997) mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi dan desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tertentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Stum (1998), mengemukakan ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi:

1. Budaya keterbukaan
2. Kepuasan kerja
3. Kesempatan personal untuk berkembang
4. Arah organisasi dan
5. Penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan.

Sedangkan Young et.al (1998) mengemukakan ada delapan faktor yang positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional:

- a. Kepuasan terhadap promosi
- b. Karakteristik pekerjaan

- c. Komunikasi
- d. Kepuasan terhadap kepemimpinan
- e. Pertukaran ekstrinsik
- f. Pertukaran intrinsik
- g. Imbalan intrinsik, dan
- h. Imbalan ekstrinsik.

Steers dan Poter (1983) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang fasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Steers dan Porter (dalam Supriyanto, 2000), mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi:

1. Fase personal yang meliputi *job expectation, pschological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan ini akan membentuk komitmen awal.
2. Factor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk dan memunculkan tanggung jawab.
3. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. faktor f pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

Akhirnya dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasional adalah: Faktor personal, Faktor organisasional, dan Faktor yang bukan dari dalam organisasi.

3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Steers (1985) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

1. Identifikasi

Yaitu identifikasi, yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi.

Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek, 1994).

2. Keterlibatan

Yaitu keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

Disamping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan (Sutarto, 1989).

Oleh Steers (1985) dikatakan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang keterlibatannya lebih rendah.

3. Loyalitas

Yaitu loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wignyo-soebroto, 1987).

Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Mowday, Porter dan Steers, (2010) menyebutkan ada 3 aspek dari komitmen organisasi yaitu:

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.
- b. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- c. Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut.

Lunthas (2006) mengemukakan aspek-aspek komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
2. Kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.
3. Suatu kepercayaan serta penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

4. Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Steers dan Black (1994) memiliki pendapat hampir senada. Dia mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut:

- a. Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi
- b. Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi
- c. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

Michaels (2003) menyebutkan ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan:

menyenangi pekerjaan, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.

2. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok:

sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerja, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerja, memperlakukan teman kerja sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.

3. Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain:

selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemen, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasi tersebut memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

5. Karakteristik Komitmen Organisasi

Abdul Azis (2008) menjelaskan beberapa karakteristik dari organisasi diantaranya adalah:

- a. Sebuah entitas sosial
- b. Bertujuan atau diarahkan oleh tujuan (*goal directed*)
- c. Memiliki sistem kegiatan terstruktur yang disengaja dan
- d. dengan batas-batas yang jelas.

Sedangkan menurut Gerlof (1998) karakteristik dari sebuah organisasi yaitu: adanya tujuan, orang dan perencanaan. Menurut beberapa pendapat lain mengenai karakteristik organisasi adalah:

Lembaga sosial yang terdiri atas kumpulan orang dengan berbagai pola interaksi yang ditetapkan. Dikembangkan untuk mencapai tujuan. Secara sadar dikoordinasi dan dengan sengaja disusun Instrumen social yang mempunyai batasan yang secara relatif dapat diidentifikasi.

Organisasi memiliki 3 (tiga) karakteristik yaitu sebagai berikut:

1. Tiap organisasi memiliki tujuan yang khas.

Tiap organisasi didirikan pasti memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai.

2. Tiap organisasi terdiri dari orang-orang.

Seseorang yang bekerja sendirian bukanlah suatu organisasi diperlukan orang supaya dapat melakukan pekerjaan yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai sasarannya.

3. Tiap organisasi mempunyai struktur yang tersusun.

Organisasi membutuhkan struktur yang tersusun agar hubungan kerja para anggotanya diperjelas dan mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

Secara umum organisasi punya tiga karakter:

1. Pekerjaan, kekuatan, dan tanggung jawab komunikasi dibagi diantara para anggota untuk membantu organisasi mencapai visi, misi dan tujuannya. Sebagai contoh, tim sepak bola, setiap pemain punya tugas tertentu untuk dipertontonkan, pelatih punya kekuasaan untuk memutuskan siapa yang akan menjadi pemain dari tim dan permainan apa yang akan dipelajari dan dipraktekkan.
2. Pusat kekuasaan, timbul di suatu organisasi untuk mengarahkan mereka menghadapi tujuan-tujuan mereka. Dalam organisasi bisnis, pusat kekuasaan berada pada dewan direktur yang memutuskan bagaimana uang akan digunakan dan produk apa yang akan dibuat, siapa yang menetapkan gaji yang memuaskan dan situasi bekerja; manager sumber daya manusia, siapa yang memutuskan standar dan kriteria seleksi untuk merekrut pekerja.
3. Organisasi akan menempatkan stafnya pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Sebagai contoh, jika seseorang bekerja terlalu lambat dan tidak sesuai dengan standard, karyawan itu mungkin akan dipindahkan ke departemen lain sesuai dengan kompetensi dimana kecepatan bekerja tidak diperlukan. Orang lain yang bekerja cukup cepat akan ditempatkan ditempat tersebut.

C. Persepsi Pengembangan Karir

1. Pengertian Persepsi Karir

Persepsi dalam kamus diartikan sebagai proses pemahaman ataupun pemberian makna atas suatu informasi terhadap objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan antara gejala yang selanjutnya diproses oleh otak. Proses kognisi dimulai dari persepsi. Melalui persepsilah manusia memandang dunianya. Apakah dunia terlihat berwarna, cerah, pucat, atau hitam., semuanya adalah persepsi manusia.

Persepsi diartikan sebagai proses individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan stimulus supaya dapat memberi arti kepada lingkungan. Selektivitas dalam persepsi dapat di pengaruhi oleh faktor perhatian luar maupun faktor perhatian dalam. Faktor perhatian luar terdiri dari pengaruh lingkungan luar seperti intensitas, ukuran, kontras, gerakan keterbauran dan kebiasaan. Faktor perhatian dalam di dasarkan pada masalah psikologis individu yang bersifat kompleks seperti proses belajar, motivasi dan kepribadian. Stimulus luar yang intens, ukuran besar, kontras dan situasi eksternal yang baru dan di luar kebiasaan, lebih besar kemungkinan untuk di persepsikan (Robbins, 2001).

Persepsi adalah merupakan proses menerima informasi membuat pengertian tentang dunia di sekitar kita. Hal tersebut memerlukan pertimbangan informasi mana perlu diperhatikan, bagaimana mengkategorikan informasi, dan bagaimana menginterpretasikannya dalam kerangka kerja pengetahuan kita yang telah ada (McShane dan Von Glinow, 2010).

Pendapat lain mengemukakan bahwa persepsi adalah suatu proses dengan mana individu mengorganisir dan menginterpretasikan tanggapan kesan mereka dengan maksud memberi makna pada lingkungan mereka. Tetapi apa yang kita rasakan dapat berbeda secara substansial dari realitas objektif (Robbins dan Judge, 2011). Dengan demikian, dapat dirumuskan bahwa pada hakikatnya persepsi adalah merupakan suatu proses yang memungkinkan kita mengorganisir informasi dan menginterpretasikan kesan terhadap lingkungan.

Berdasarkan penjabaran dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahawa persepsi merupakan suatu proses penilaian dan pandangan individu terhadap objek-objek lingkungan disekitar kehidupan individu yang mengaitkan proses pengindraan, pengorganisasian, penginterpretasian yang akan mempengaruhi prilaku seseorang.

2. Pengertian Karir

Dalam suatu perusahaan karir merupakan suatu faktor yang penting untuk dipahami. Hal ini dikarenakan karir akan dapat memberikan suatu keuntungan baik bagi karyawan ataupun bagi perusahaan. Perusahaan akan membantu karyawan dengan lebih menyadarkan mereka akan posisi yang dimiliki saat ini adalah berupa kepuasan, pengembangan pribadi dan kehidupan kerja yang berkualitas. Sedangkan bagi perusahaan keuntungan tersebut dapat dari meningkatnya produktivitas, kreativitas dan efektifitas jangka panjang.

Menurut Hidayat (2002) karir dapat di pandang dari perspektif yang berbeda. Tinjauan umum karir di pandang sebagai urutan-urutan posisi yang di duduki oleh seseorang selama jangka waktu hidupnya. Ini merupakan karir objektif. Dari perspektif lainnya karir sendiri terdiri dari perubahan-perubahan dalam nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Gambaran ini merupakan karir subjektif.

Karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketentraman dan arti dalam kehidupan kerja seseorang (Flippo, 1992).

Handoko (1985) mengatakan bahwa karir adalah sebagai suatu pekerjaan (jabatan) yang dipunyai (dipegang) selama kehidupan seseorang. Karir juga dapat dikatakan sebagai suatu urusan promosi atau pemindahan lateral (transfer) kejabatan-jabatan yang lebih menuntun tanggung jawab dengan membentuk pola kemajuan yang sistematis pada jalur karir.

Sehingga dengan demikian, berdasarkan atas defenisi-defenisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian karir adalah serangkaian

pekerjaan atau jabatan yang ditekuni atau dialami seseorang sebagai suatu kebutuhan atau matapencarian untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam pengembangan karir bukan saja mengarah ke atas dalam bentuk promosi, namun juga bisa mengarah kesamping yaitu mutasi atau transfer dan lain sebagainya.

3. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir atau “career development” adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi tentunya tidak sama, karena sangat tergantung dari berbagai faktor terdahulu (Martoyo, 1990).

Menurut pendapat Andrew J. Fubrin (dalam Mangkunegara 2003) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Handoko (1985) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan suatu upaya-upaya pribadi atau perbaikan-perbaikan pribadi seseorang (karyawan) untuk mencapai rencana karir.

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi, dalam jalur karir yang telah ditetapkan organisasi yang bersangkutan (Martoyo, 1990).

Flippo (1984) menyatakan bahwa suatu karir terdiri atas serangkaian yang diurut dengan tepat menuju pada peningkatan tingkat tanggung jawab, status dan ganjaran. Maka pengembangan karir dapat diartikan sebagai pengembangan aspek tersebut.

Berdasarkan defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kemajuan yang sistematis dalam lapangan pekerjaan yang meliputi pengembangan aspek seperti tanggung jawab, status jabatan, wewenang serta kompensasi.

2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi Pengembangan Karir

Dalam kenyataan orang-orang dapat melihat pada sesuatu yang sama, namun merasakan sebagai berbeda. Ada beberapa faktor yang membentuk dan kadang-kadang mendistorsi persepsi. Faktor tersebut adalah *the perceiver*, *the Object* atau *the Target* yang dirasakan dan konteks *the situation* dimana persepsi dibuat.

Faktor-faktor yang memengaruhi persepsi tersebut di gambarkan oleh Robbins dan Judge (2011).

1. *Perceiver*, orang yang memberikan persepsi
2. Target, orang atau objek yang menjadi sasaran persepsi, dan
3. Situasi, keadaan pada saat persepsi dilakukan.

Faktor *perceiver* mengandung komponen diantaranya yaitu: sikap, motif, minat atau kepentingan, pengalaman dan harapan. Sedangkan target mengandung komponen: sesuatu yang baru, gerakan, suara, besaran atau ukuran, latar belakang, kedekatan, dan kesamaa. Dan faktor situasi mengandung komponen: waktu, pengaturan kerja, dan pengaturan sosial.

Apabila kita melihat target dan berusaha menginterpretasikan apa yang kita lihat, interpretasi kita sangat dipengaruhi oleh karakteristik personal kita. Karakteri yang memengaruhi kita termasuk sikap, kepribadian, motif, kepentingan, pengalaman masalalu, dan harapan. Sebaliknya, karakteristik dari target yang kita amati juga memengaruhi apa

yang kita rasakan. Orang yang suka berbicara keras mungkin lebih di perhatikan dalam kelompok daripada pendiam. Demikian juga orang yang sangat menarik dan tidak menarik. Karena kita tidak menempatkan target dalam isolasi., ubungan antara target dengan latar belakangnya juga memengaruhi persepsi.

Konteks juga penting, pada waktu kita melihat objek atau kejadian, dapat memengaruhi perhatian kita, seperti lokasi, sinar panas, atau setiap sumber faktor situasional. Walaupun perceiver dan target tidak berubah, situasi dapat berbeda.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Baltus (1983) adalah:

1. Kemampuan dan keterbatasan fisik dari alat indera dapat mempengaruhi persepsi untuk sementara waktu ataupun permanen.
2. Kondisi lingkungan
3. Pengalaman masalah, bagaimana cara individu atau breaksi terhadap suatu stimulus tergantung dari pengalaman masalahnya.
4. Kebutuhan dan keinginan. Ketika seorang individu membutuhkan atau menginginkan sesuatu maka ia akan terus berfokus pada hal yang di butuhkan dan diinginkan tersebut.
5. Kepercayaan, prasangka dan nilai. Individu akan lebih memperhatikan dan menerima orang lain yang memiliki kepercayaan dan nilai yang sama dengannya. Sedangkan prasangka dapat menimbulkan bias dalam mempersepsi sesuatu.

3. Aspek-aspek Persepsi Pengembangan Karir

Berdasarkan pendapat Fippo (dalam BudiariBawa 2009) maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek pengembangan karir terdiri dari:

a. Tanggung jawab

Tanggung jawab memuaskan fungsi manajemen sumberdaya manusia pada cara-cara untuk membuat karyawan lebih produktif dalam peningkatan keahlian pekerjaan karyawan, meningkatkan motivasi, kualitas kehidupan kerja.

b. Status jabatan

Status jabatan adalah kedudukan atau posisi seseorang dalam struktur organisasi pada perusahaan.

c. Wewenang

Wewenang adalah hak dan kekuasaan seseorang untuk menentukan kepatuhan yang diperoleh berdasarkan jabatan seseorang pada suatu perusahaan.

d. Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk pengembalian finansial berdasarkan jasa-jasa dan tunjangan yang diperoleh karyawan sehingga bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Menurut Beach (dalam Budiaribawa 2009) menjelaskan bahwa dimensi-dimensi pengembangan karir sebagai berikut:

a. Pengaruh wibawa

Wibawa adalah daya yang timbul dari seseorang yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Dalam hal ini pengaruh dari wibawa juga menentukan pengembangan perusahaan atau instansi selanjutnya dengan hubungan kerja dan anggota organisasi lain.

b. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang diterima dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Memperoleh gaji yang cukup merupakan harapan bagi karyawan. Karyawan akan bekerja giat bila kerja yang dilakukan menghasilkan gaji yang pantas dan sesuai dengan harapan karyawan.

c. Status

Status adalah keadaan ataupun kedudukan dalam pekerjaan dan tugas dalam suatu organisasi. Status berhubungan dengan gaji. Gaji yang tinggi akan diperoleh bila seseorang menduduki posisi yang tinggi dalam perusahaan atau instansi tempat bekerja.

Dari penjelasan mengenai dimensi-dimensi pengembangan karir diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek dalam pengembangan karir adalah: tanggung jawab, wewenang, status jabatan, kompensasi dan wibawa.

4. Ciri-ciri persepsi pengembangan karir

Persepsi berkaitan erat dengan penginderaan yang terjadi dalam kondisi sadar. Penginderaan yang berarti dan membekas dalam ingatan menghasilkan persepsi tertentu. Persepsi juga memiliki ciri-ciri tertentu yang berkaitan dengan penginderaan dan panca indra, berkaitan dengan dimensi ruang yang ada, demikian pula berkaitan dengan dimensi waktu. Seperti halnya yang diungkapkan oleh ahli berikut agar dihasilkan suatu penginderaan yang bermakna, ada ciri-ciri tertentu dalam dunia persepsi menurut Sobur (2003) yaitu:

- a. Rangsang-rangsang yang diterima harus sesuai dengan modalitas tiap-tiap indera, yaitu sifat sensoris dasar dari masing-masing indera (cahaya untuk penglihatan, bau untuk penciuman, suhu bagi perasa, bunyi bagi pendengaran, sifat permukaan bagi peraba).
- b. Dunia persepsi mempunyai sifat ruang (dimensi ruang), kita dapat mengatakan atas-bawah, tinggi-rendah, luas-sempit, latar depan-latar belakang).
- c. Dunia persepsi mempunyai dimensi waktu; seperti cepat-lambat, tua-muda.
- d. Objek-objek atau gejala-gejala dalam dunia pengamatan mempunyai struktur yang menyatu dengan konteksnya. Struktur dan konteks ini merupakan keseluruhan.
- e. Dunia persepsi adalah dunia penuh arti. Kita cenderung melakukan pengamatan atau persepsi pada gejala-gejala yang mempunyai makna bagi kita, yang berhubungan dengan tujuan dalam diri kita.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi sangat erat kaitannya dengan manusia karena sesuatu yang dilihat dirasa dan diraba dan lainnya semua melalui proses persepsi yang muncul akibat respon yang kita berikan bersifat sensori untuk menentukan positif dan negatifnya persepsi yang kita terima.

D. Hubungan Persepsi Pengebangan Karir dengan Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasi, sebagai sikap kesetiaan pegawai terhadap organisasinya yang merupakan proses terus menerus, dan bertujuan untuk mengekspresikan perhatian terhadap organisasinya yang mencermintakan kesuksesan dan kesejahteraan, Luthans (2006). Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu: realisasi harapan individu, harapan individu dapat di realisasi melalui organisasi tempat dia bekerja. Apabila organisasi

memenuhi harapan atau individu maka individu merasa pantas membalas jasa organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Catur Safitri (2015) ada hubungan persepsi pengembangan karir dengan asumsi semakin positif persepsi pengembangan karir maka semakin tinggi komitmen organisasi dan semakin negatif persepsi pengembangan karir maka semakin rendah pula komitmen organisasinya. Jadi hubungan persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi ini adalah bahwa persepsi terhadap pengembangan karir dapat mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan dalam suatu organisasinya. Apabila persepsi karyawan positif terhadap peluang yang diberikan oleh perusahaan maka komitmen karyawan terhadap organisasinya akan meningkat. Karena dalam persepsi yang positif tersebut karyawan akan merasa bahwa organisasi tersebut memberikan jalur karir yang jelas, memberikan perencanaan dan penerapan karir pada jenjang jabatan yang sesuai dengan skill (keahlian) karyawan, serta menyediakan kesempatan untuk jabatan yang lebih baik sesuai dengan keahlian dan potensi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian skripsi psikologi ada hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat dijelaskan dari eratnya hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen seseorang terhadap perusahaan yaitu karakteristik pekerjaan.

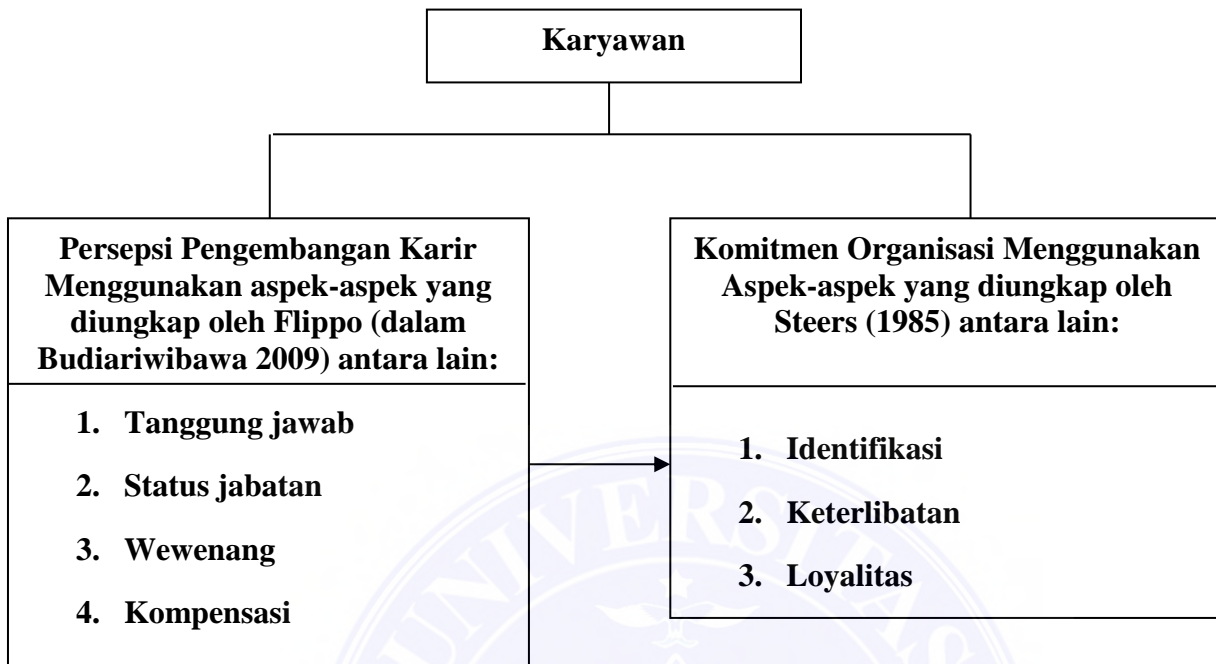
Mathieu dan Zajac (1990) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan yang mendukung berkembangnya variasi keahlian, otonomi pelaksanaan tugas, mempunyai tantangan besar, dan bidang cakupan yang luas akan mampu meningkatkan komitmen seseorang. Steers dan Porter (1983) menyebut hal ini sebagai pekerjaan yang kaya akan berbagai dimensi yang dapat mendukung pengembangan diri, karir dan tanggung jawab

seseorang yang dapat meningkatkan komitmen seseorang terhadap perusahaan. Karakteristik pekerjaan yang demikian akan menimbulkan persepsi positif karyawan terhadap pengembangan karirnya, sebab berkembangnya variasi keahlian, otonomi pelaksanaan tugas, tantangan yang semakin besar, dan bidang cakupan yang semakin luas merupakan karakteristik pekerjaan yang diperoleh pada karir yang berkembang.

Bila karyawan tidak memperoleh karakteristik pekerjaan yang mendukung pengembangan diri, karir dan tanggung jawabnya, maka karyawan akan merasakan pengembangan karirnya terhambat, akibatnya karyawan akan mempersepsi negatif pengembangan karirnya. Selanjutnya bagaimana persepsi karyawan terhadap pengembangan karirnya akan membawa konsekuensi pada sikap dan perilaku kerjanya, salah satu diantaranya yaitu komitmen terhadap perusahaan.

Dari uraian-uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi terhadap pengembangan karir mempunyai hubungan positif dengan komitmen seorang karyawan terhadap perusahaannya. Untuk menguji kebenaran hal ini, perlu diadakan penelitian secara empiris, oleh karena itu penulis tertarik meneliti hal tersebut.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus di uji secara empiris. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Adapun hipotesis yang menjadi penelitian ini adalah: “Ada hubungan positif antara persepsi pengembangan karir dengan komitmen organisasi pada karyawan”, dengan asumsi semakin positif persepsi pengembangan karir, maka semakin tinggi komitmen organisasi, dan sebaliknya semakin negatif persepsi pengembangan karir, maka semakin rendah pula komitmen organisasinya.