

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi tentu berharap dan berusaha agar tetap dapat bertahan dan berdiri kokoh dengan segala tantangan dan persaingan usaha yang ada. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki kekuatan dalam menghadapi dan mengantisipasi persaingan usaha yang semakin berkembang ini, baik di sektor Pemerintah maupun swasta. Salah satunya, yaitu melalui kekuatan dari segi Sumber Daya Manusia (SDM).

SDM merupakan salah satu aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi. SDM atau karyawan didalam perusahaan inilah yang menjalankan roda operasional perusahaan sehari-hari. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan atau mempertahankan karyawan yang memiliki komitmen tinggi dalam bekerja agar dapat membantu organisasi dalam meningkatkan daya saing dan mencapai tujuan-tujuan organisasi. Namun pada kenyataannya, tidaklah mudah untuk memperoleh atau mempertahankan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi, bahkan sebaliknya ialah cukup banyak perusahaan yang memiliki karyawan dengan komitmen yang rendah, seperti yang terjadi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah stress kerja. Pada dasarnya, stres kerja merupakan suatu kondisi kejiwaan yang dialami oleh seorang karyawan disebabkan karena beban kerja yang dipikulnya dalam bekerja. Stres kerja umumnya dapat terjadi pada siapa saja yang bekerja di suatu organisasi, seperti yang terjadi pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan melalui wawancara langsung dengan salah seorang pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta, mengatakan bahwa stres kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Dengan kebijakan perusahaan saat ini, yang menuntut karyawan untuk bekerja dengan cepat dan tepat, sedangkan pada kenyataannya adalah tidak semua karyawan di perusahaan ini memiliki pendidikan yang tinggi, bahkan ada karyawan yang berpendidikan hanya lulusan Sekolah Dasar, jadi bagaimana mereka dapat bekerja dengan keterampilan dan pengetahuan yang mumpuni, sehingga mereka dapat bekerja dengan kreatifitas yang penuh, yang pada akhirnya mungkin berujung pada kecepatan dan tepatnya mereka dalam penyelesaian pekerjaan yang di bebaskan kepada mereka. Hal ini cenderung membuat karyawan merasa tertekan atau stres dengan pekerjaannya, akhirnya menjadi salah satu sebab rendahnya komitmen organisasi yang tercermin pada karyawan yang keluar dari pekerjaannya.

Faktor kedua yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah disiplin kerja. Setiap perusahaan, tentu menginginkan agar karyawan mereka

memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja. Tetapi kenyataannya, cukup banyak karyawan yang memiliki disiplin yang cukup rendah dalam bekerja. Hal ini juga terjadi pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan melalui observasi atau pengamatan langsung di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta, ditemukan bahwa masih terdapat karyawan yang memperpanjang waktu istirahat siang mereka. Hal ini terlihat, yaitu pada saat setelah berakhirnya waktu istirahat siang, tetapi ada saja meja karyawan yang terlihat masih kosong saat jam kerja. Selain itu, masih terdapatnya karyawan yang pulang lebih cepat. Rendahnya disiplin karyawan ini tercermin juga dari adanya pegawai perusahaan tersebut yang menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan diluar urusan kantor, contohnya menggunakan telepon kantor untuk berbicara dengan pihak eksternal mengenai hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, kemudian pimpinan membiarkannya. Hal-hal tersebut mengindikasikan komitmen karyawan pada organisasi cenderung rendah.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir pada dasarnya ialah suatu usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam mewujudkan karir yang diinginkan karyawannya. Umumnya karyawan dimanapun mereka bekerja menginginkan adanya kepastian mengenai masa depan karirnya.

Pengembangan karir tidak hanya berupa peningkatan status karyawan, namun juga peningkatan kemampuan dan keterampilan kerjanya. Adanya pengembangan karir diharapkan mampu membuat karyawan berkomitmen terhadap organisasinya, sehingga mereka bersedia bekerja secara maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Namun, pada kenyataannya pengembangan karir dirasakan kurang optimal oleh karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan salah seorang pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta, mengatakan bahwa pengembangan karir di perusahaan ini kurang optimal. Sebenarnya, perusahaan memang mendukung adanya pengembangan karir bagi karyawan melalui penyediaan pendidikan dan pelatihan untuk karyawan, namun kesempatan untuk mengikuti kegiatan tersebut dirasakan masih terbatas.

Sebenarnya, banyak karyawan yang menginginkan untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan tersebut, tetapi jumlah karyawan yang di ikut sertakan dibatasi oleh perusahaan dikarenakan adanya keterbatasan anggaran yang dimiliki oleh perusahaan. Akhirnya, karyawan yang belum atau tidak mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan merasa sulit untuk mengembangkan diri dan merasa jenuh dengan pekerjaannya karena tidak mendapat tantangan baru.

Mereka yang tidak diberikan kesempatan untuk mencapai karir yang diinginkannya cenderung bekerja seadanya dan juga memilih keluar dari

organisasi untuk mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih baik. Sehingga, dapat dikatakan bahwa kurang optimalnya pengembangan karir yang diterapkan menjadi salah satu sebab rendahnya komitmen karyawan pada organisasi.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu, stres kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir.

Berdasarkan kompleksnya masalah-masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan karir.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Stres kerja yang tinggi
2. Rendahnya disiplin kerja
3. Kurang optimalnya pengembangan karir

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasikan di atas, ternyata masalah komitmen organisasi merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun, karena keterbatasan dana, waktu dan

pengetahuan peneliti, serta ruang lingkungannya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan tentang organisasi, serta pentingnya pengembangan karir dalam menumbuhkan komitmen organisasi pada pegawai.

2. Organisasi / Perusahaan

Sebagai masukan yang bermanfaat, terutama bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan komitmen karyawan pada organisasinya.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan dijadikan referensi bagi peneliti lainnya tentang pengembangan karir dengan komitmen organisasi.

4. Masyarakat

Memberikan tambahan informasi kepada masyarakat luas agar memahami pentingnya pengetahuan baik akademis, maupun non akademis.