

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan cepat yang terjadi dalam lingkungan bisnis telah mempengaruhi dunia kerja (Cascio, 2000). Dengan adanya perkembangan saat ini mempengaruhi lingkungan kerja dalam suatu organisasi yang membuat persaingan antar organisasi semakin kuat dalam segala aspek, salah satunya dalam hal Sumber Daya Manusia. Salah satu cara organisasi untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia yaitu dengan memfasilitasi sumber daya manusia untuk terus mengembangkan kemampuannya agar dapat mengikuti perubahan dan bersaing dengan para pesaing sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Pengembangan karyawan adalah proses untuk mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan (Kasmir,2016:140). Pengembangan yang dilakukan tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas saja tetapi juga untuk mencapai tujuan pribadi setiap individu. Setiap individu pasti memiliki tujuan yang ingin di capai dalam dunia kerja, seperti halnya dengan mencapai kesuksesan karirnya.

Karir merupakan seluruh pekerjaan yang pernah dilakukan oleh seseorang dalam siklus pekerjaannya. Sukses dalam berkarir menjadi impian bagi semua orang. Seseorang harus terus mengembangkan diri untuk dapat mencapai karir yang di harapkan dan agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Peneliti karir (Gattiker dan Larwood, 1998) secara umum mengkonseptualisasikan keberhasilan karir untuk terdiri dari hasil ekstrinsik dan intrinsik dan karenanya untuk mengukur konstruk ini menggunakan indikator objektif serta reaksi subjektif. Faktor-faktor ekstrinsik atau objektif dari kesuksesan karir seperti gaji, promosi, dan status adalah hasil yang relatif lebih nyata atau dapat diamati daripada hasil instrinsik atau subjektif dari kesuksesan karir.

Hingga saat ini studi tentang kesuksesan karir yang obyektif memiliki sejarah penelitian yang panjang dalam perilaku organisasi, dan untuk saat ini juga telah ada peningkatan perhatian yang diberikan kepada keberhasilan karir subjektif, yaitu persepsi dan perasaan karyawan tentang karir (Yongho Park 2010). Kesuksesan karir menurut konsep tradisional yaitu seseorang akan merasa dirinya sukses dalam karir jika ia mendapatkan promosi jabatan serta gaji yang diperoleh tinggi sesuai dengan apa yang di harapkan. Saat ini, orang lebih mengevaluasi kesuksesan karirnya secara lebih subjektif, tidak hanya melalui apa yang di peroleh dari aspek pekerjaan, tetapi juga bagaimana perannya di tengah lingkungan hidupnya (Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat, & Dullaghan, 2015).

Dalam keseluruhan penelitian ini membahas mengenai kesuksesan karir subjektif. Kesuksesan karir subjektif ini mencerminkan persepsi individu tentang keberhasilan individu (peran kerja, keberhasilan antar pribadi) dievaluasi terhadap standar pribadi, usia, aspirasi dan pandangan orang lain yang signifikan (Gattiker dan Larwood, 1986). Sehingga individu dengan kesuksesan karir subjektif yang lebih tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih sukses karena merasakan kepuasan dalam pencapaian karir, bukan karena gaji atau posisi yang di dapatkan namun dari persepsi masing masing individu tentang karirnya dengan strandar pribadi. Untuk mencapai kesuksesan karir, dibutuhkan juga perencanaan karir yang akan membantu individu untuk mencapai kesuksesan karirnya. Perencanaan karir merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Perencanaan karir adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengembangkan diri sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga dapat berfungsi dengan optimal bagi individu dan organisasi. Tidak hanya perencanaan karir yang di butuhkan untuk mencapai tujuan karirnya, individu juga membutuhkan pelatihan dan konsultasi kepada mentor untuk mengembangkan kemampuan dan karirnya. Dengan adanya *Career Enhancing Strategy* (CES), dapat membantu individu untuk melaksanakan setiap program yang telah di susun

dan rencanakan dalam perencanaan karir. *Career Enhancing Strategy* (CES) dapat dianggap sebagai intervensi manajemen karir yang berimplikasi pada kesuksesan karir dengan memberdayakan individu untuk mengambil kepemilikan karir individu, dan bertanggung jawab atas pengembangan dan kinerja karir sendiri (Feij et al., 1995).

Pada penelitian ini sample yang akan digunakan adalah karyawan dari PT. Perkebunan Nusantara XI. PT. Perkebunan Nusantara XI melakukan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara global. Kegiatan tersebut meliputi pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, pembekalan atau sertifikasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Program-program yang dilakukan oleh perusahaan memiliki tujuan untuk membantu pengembangan karir bagi karyawan

1.2 Rumusan Masalah

Masalah penelitian yang bisa dirumuskan dari latar belakang adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah perencanaan karir secara positif berpengaruh terhadap kesuksesan karir subjektif ?
- 2) Apakah perencanaan karir secara positif berpengaruh terhadap strategi peningkatan karir ?
- 3) Apakah strategi peningkatan karir memediasi hubungan antara perencanaan karir dan kesuksesan karir subjektif ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh perencanaan karir terhadap kesuksesan karir subjektif pada karyawan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antar variable perencanaan karir, strategi peningkatan karir, dan kesuksesan karir subjektif.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis peran mediasi strategi peningkatan karir pada perencanaan karir terhadap kesuksesan karir subjektif.

1.4 Manfaat

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini: Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan pada program yang berhubungan dengan karir karyawan.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan pengetahuan dalam pembelajaran serta dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh perencanaan karir terhadap kesuksesan karir subjektif yang dimediasi oleh strategi peningkatan karir.

3. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan masukan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti di bidang yang sama.

1.5 Sistematika Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa hal yang akan dibahas dan disusun kedalam lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut.

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan penjelasan singkat latar belakang penelitian mengenai pengaruh perencanaan karir, dan strategi peningkatan karir, terhadap kesuksesan karir subjektif yang disertai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB 2 LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dijelaskan landasan teori yang berkaitan dengan perencanaan karir, strategi peningkatan karir, dan kesuksesan karir subjektif yang mana akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian ini. Kemudian tertulis juga hubungan antar variabel yang akan diteliti, hipotesis penelitian, model analisis, serta kerangka berpikir yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai pendekatan penelitian, identifikasi, devinisi setiap variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, prosedur penentuan populasi dan sampel, uji hipotesis data, dan teknik analisis yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, dan pembuktian hipotesis dengan penjelasan proses analisis beserta pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bagian terakhir dari penelitian yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, serta saran-saran yang dapat digunakan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini.