

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan organisasi sesuai arah tujuannya. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, maupun moral dari para karyawan sangat amat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya. Tidak hanya kemampuan individu yang penting, namun komitmen organisasi yang kuat di sebuah perusahaan juga menjadi faktor yang sangat penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan berjalan sesuai rencana.

Menurut Sopiah (2008) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai 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. Komitmen karyawan dalam suatu organisasi perusahaan, banyak ditentukan oleh keberhasilan pengembangan karier yang diterapkan karyawan dalam menghasilkan kinerja. Tudero (2004) menyatakan bahwa Pengembangan Karir (*career development*) memainkan peranan

penting dalam meningkatkan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu hal yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi ini adalah dengan memberikan pelatihan maupun promosi jabatan yang lebih tinggi dari yang didapat sekarang. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Phoobe dan Steband (2007) dalam penelitian Andi Adryan Ali IR (2012) yang menyatakan bahwa pengembangan karier dalam suatu organisasi identik dengan peningkatan pendidikan, pelatihan, mutasi kerja dan promosi jabatan.

Menurut Martoyo (2007) pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan – peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Keberadaan pengembangan karier juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan potensi diri dan karir dari sumber daya manusia. Hal ini juga didukung oleh teori Sudiro (2011) yang menyatakan bahwa pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Potensi yang dikembangkan oleh individu tersebut akan membawa karir yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan.

Individu yang mendapatkan pengembangan karir dari organisasi tidak semata – mata akan menjadikan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Namun ada beberapa faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, salah satu faktor tersebut adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut (Robbins 2008) adalah sikap individu terhadap pekerjaannya, jika

kepuasan karyawan tinggi terhadap pekerjaan, maka individu akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, begitupun sebaliknya jika karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya maka individu akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan merasa memiliki perusahaan dan bersikap positif terhadap pekerjaan dan perusahaan atau memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan. Biasanya orang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya. Harapan yang akan memenuhi kepuasannya tersebut juga diimbangi dengan gaji yang didapat sesuai yang ia kerjakan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Natassia Ayudiarini (2009) yang menyatakan bahwa karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi setelah harapan terhadap organisasinya terpenuhi, seperti gaji, tempat kerja yang aman, karir yang terjamin dan rekan kerja yang suportif.

Karyawan yang mempersepsi pengembangan karirnya secara positif cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, sehingga akan menghindari berbagai sikap dan perilaku kerja yang menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti pemogokan, ketidakhadiran dan perpindahan kerja. Hal ini dapat menunjukkan karyawan tersebut mempunyai komitmen yang tinggi. Sebaliknya bila karyawan mempersepsi pengembangan kariernya secara negatif maka karyawan tersebut akan mempunyai kepuasan kerja yang rendah. Mathieu dan Zajac (1990) dalam Andi Adryan (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan yang

rendah akan mengakibatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan menjadi rendah pula, karena itu secara tidak langsung persepsi seorang karyawan terhadap pengembangan kariernya akan mempengaruhi tingkat komitmen terhadap perusahaan. Sedangkan jika kepuasan kerja karyawan yang tinggi maka karyawan cenderung akan berperilaku sesuai yang diharapkan perusahaan.

Pentingnya kepuasan kerja dalam mempengaruhi komitmen karyawan digambarkan secara teoritis oleh Sutrisno (2010) yang menyatakan bahwa adanya kepuasan kerja yang tinggi juga bisa menguatkan komitmen pada diri karyawan yang bersangkutan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi pula komitmen kerjanya. Landasan teoritis tersebut juga dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Witasari (2009) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah salah satu perguruan tinggi swasta (PTS) yang ada di Indonesia dan pada tahun 2018 mencanangkan menjadi *world class university* yang akan bersaing dengan universitas – universitas yang tidak hanya di Indonesia, melainkan bersaing dengan universitas di Asia maupun Dunia. Oleh karena itu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta perlu memiliki anggota organisasi yang lebih berkualitas dengan meningkatkan pengembangan karir karyawan seperti memberikan pelatihan – pelatihan yang menunjang Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai *world class university* agar rencana

tersebut dapat terlaksana serta didukung oleh anggota organisasi yang berkelas dunia dengan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Objek dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan bagian tata usaha Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Karyawan tenaga kependidikan yang memiliki komitmen yang tinggi juga harus dimiliki organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Komitmen tersebut dibutuhkan karena meskipun tenaga kependidikan tidak berpengaruh terhadap akademik di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, tetapi juga tenaga kependidikan ini dibutuhkan organisasi dalam mengelola system yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Karyawan tenaga kependidikan juga perlu mendapat perhatian dalam pengembangan karirnya di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam meningkatkan komitmen organisasi dan menunjang tujuan organisasi untuk menjadikan *world class university*.

Penelitian ini merupakan Replikasi Modifikasi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmi Widyanti, Armanu Thoyib, Margono Setiawan dan Solimun (2012) tentang “Persepsi Tentang Karir Individu Dan Organisasi Dalam Peningkatan Komitmen Organisasi” dengan menghilangkan variabel *Basic Individual Career*.

Berdasarkan latar belakang dan mengingat pentingnya Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi bagi organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, maka penelitian ini mengambil judul :

**“Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi”** studi pada tenaga kependidikan bagian tatra usaha Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan Universitas Swasata yang ada di Yogyakarta. Tidak mudah bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mempertahankan karyawan jika karyawan tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi pendidikan muhammadiyah ini.

Salah satu hal yang dilakukan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah melakukan pengembangan karir terhadap karyawan – karyawan tenaga kependidikan agar individu merasa selalu berkembang kedepannya dan akan berusaha melakukan yang terbaik untuk organisasi.

Dalam pencapaian hasil kerja yang optimal dan produktif, maka pemeliharaan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan, mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia, karena karyawan yang produktif adalah senang dan terpuaskan kebutuhannya, serta melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan perasaan senang.

Atas dasar pertimbangan permasalahan serta asumsi tersebut diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Pengembangan Karir yang baik akan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Apakah Kepuasan Kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Apakah Pengembangan Karir yang baik akan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini bertujuan :

1. Menganalisis seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Menganalisis seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Menganalisis seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan referensi dan wawasan dalam kajian teoritis sebelumnya khusus di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya.

##### 2. Manfaat Praktik

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat membantu mengembangkan pemikiran bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai masukan dalam pertimbangan untuk pengambilan keputusan atau kebijaksanaan oleh pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan khususnya tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan masalah Program Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi.