

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi untuk terus mempertahankan eksistensinya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang dimilikinya. Bagi perusahaan sumber daya manusia adalah aset berharga yang menjadi ujung tombak kemajuan usaha. Oleh sebab itu setiap perusahaan harus menjaga sumber daya manusia yang mereka miliki, salah satunya dengan menciptakan kepuasan dalam diri karyawan kepuasan dalam berkarir. Perasaan puas dalam diri masing-masing karyawan relatif berbeda-beda mengingat pencapaian yang dimiliki masing-masing individu dalam bekerja relatif berbeda.

Lu et al (2019) *career satisfaction* atau kepuasan karir menunjukkan pengalaman yang menyenangkan dalam bekerja karena bidang pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bakat, kompetensi dan pengalaman. Kepuasan karir juga menunjukkan kesesuaian keinginan karyawan terhadap pencapaian karir yang mereka peroleh. Selain itu Shum et al (2019) mengungkapkan kepuasan karir sebagai kesesuaian antara harapan atau keinginan pada saat bekerja dengan kenyataan yang dirasakan dan berhubungan dengan peningkatan karir atau kesuksesan seseorang dalam menjalankan karirnya..

Kepuasan karir menjadi keinginan setiap individu yang bekerja tidak terkecuali pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Instansi public yang dikelola oleh pemerintah daerah tersebut menawarkan jenjang karir yang dapat diraih oleh masing-masing pegawai, tentunya proses untuk meraih jenjang karir yang lebih

tinggi masing-masing pegawai harus dapat menunjukkan dedikasi yang tinggi pada instansi dan tanggung jawab yang dimilikinya. Jika diamati dari struktur karir di dalam Sekretariat Daerah terdapat beberapa pegawai yang jabatan karirnya tidak sejalan dengan masa mereka berkarir, sehingga diduga kepuasan pegawai tersebut dalam berkarir relatif rendah.

Tidak tercapainya keinginan yang dirasakan sejumlah individu dalam bekerja akan mempengaruhi psikologis mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada umumnya individu yang memiliki kepuasan karir yang rendah akan melakukan berbagai perilaku kontraproduktif yang merugikan diri individu dan organisasi. Oleh sebab itu untuk menunjang terbentuknya kepuasan karir diperlukan prosedur karir yang jelas dan dapat diperoleh oleh setiap anggota organisasi dalam bekerja (Chen et al, 2020)

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari manajemen personalia atau bagian kepegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman terlihat beberapa pegawai yang memiliki jabatan atau golongan yang tidak sesuai dengan lamanya karir yang telah dilalui sebagai pegawai negeri seperti terlihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Struktur Jabatan dan Masa Kerja Beberapa Pegawai
Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Periode Februari 2020

Jabatan / Golongan	Jumlah	Masa Jabatan Hinga Saat ini	Keterangan
Golongan II	5	7 Tahun	Aktif
Penata Muda Tingkat 1 / IIIb	2	6 Tahun	Aktif
Penata / IIIc	10	3 Tahun	Aktif
Penata Tingkat I / IIIId	13	4 Tahun	Aktif
Pembina / Iva	5	7 Tahun	Aktif
Pembina Tingkat I / IVb	6	3.5 Tahun	Aktif
Pembina Utama Muda I / IVc	2	4 Tahun	Aktif

Sumber: Manajeen Personalia Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman (2020)

Pada Tabel 1.1 terlihat terdapat sejumlah pegawai yang aktif bekerja di Sekretariat Kabupaten Pasaman memiliki keterlambatan dalam mengurus kenaikan kepangkatan, mengingat menurut tupoksi pegawai negeri memiliki masa kenaikan panjang lebih kurang dalam empat tahun sekali. Jika diamati dari data terdapat sejumlah pegawai yang tidak mengalami kenaikan golongan hingga 6 tahun atau 7 tahun kerja. Tidak sejalannya masa kerja dengan pangkat atau golongan yang dimiliki sejumlah pegawai tersebut dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dalam berkarir.

Dalam rangka mengetahui sejauhmana kepuasan berkarir yang dimiliki pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman maka peneliti melakukan pra survei kepada 30 orang pegawai. Kegiatan pra survei dilakukan pada awal Februari 2020 yang lalu. Hasil pra survei tersebut terlihat pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Untuk Mengetahui Kepuasan karir
Pegawai Sekretaritan Kabupaten Pasaman Februari 2020

No	Pernyataan	Puas		Tidak Puas		Total
		Jlh	%	Jlh	%	
1	Kemajuan jenjang karir yang saya raih selama menjadi pegawai	8	26.67	22	73.33	30
2	Berbagai macam jenis tugas yang telah saya jalankan sebagai pegawai	17	56.67	13	43.33	30
3	Kamajuan penghasilan yang saya peroleh selama berkarir menadi pegawai	11	36.67	19	63.33	30
4	Kesesuaian karir dengan masa kerja saat ini	13	43.33	17	56.67	30
5	Pengalaman yang diperoleh selama berkarir menjadi pegawai	21	70.00	9	30.00	30

Sumber: Survei Awal Pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Pasaman (2020)

Berdasarkan hasil prasurvei yang telah dilakukan terlihat sejumlah ungkapan perasaan tidak puas dalam diri pegawai Sekretariat Kabupaten Pasaman khususnya dalam merespon pernyataan kemajuan jenjang karir yang diraih selama berkiprah menjadi pegawai negeri sipil. Ungkapan tersebut dinyatakan oleh 22 orang atau

73.33% dari total responden. Selain itu perasaan tidak puas juga di ungkapkan oleh 19 orang atau 63.33% terhadap kemajuan penghasilan yang mereka peroleh selama berkarir. Dalam pra survei juga diketahui 17 orang atau 56.67% responden menyatakan tidak puas dengan kesesuaian karir yang telah diraih dengan masa kerja mereka sebagai pegawai negeri sipil. Masih tingginya perasaan tidak puas dalam berkarir yang dirasakan oleh sebagian besar pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Pasaman akan mempengaruhi psikologis pegawai dalam bekerja. Kondisi tersebut juga mengurangi kepercayaan diri dan memicu terjadinya berbagai perilaku menyimpang yang akan merusak kinerja pegawai. Oleh sebab itu pimpinan instansi harus melakukan berbagai kebijakan yang dapat mendorong membaiknya kepuasan karir yang dirasakan pegawai khususnya yang bekerja di Kantor Sekretariat Kabupaten Pasaman.

Menurut Luthan (2016) kepuasan karir yang dirasakan oleh masing-masing individu yang bekerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel diantaranya keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) kepribadian proaktif dan kecerdasan emosional. Ketika seorang pegawai mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan dunia dan rohaninya maka kepuasan berkarir akan meningkat, disamping itu ketika seorang pegawai memiliki kepribadian yang pro aktif maka mereka akan mudah bergaul dan bekerja sama dengan individu lain dalam bekerja sehingga karir yang mereka peroleh akan cepat meningkat sehingga dapat mendorong terbentuknya kepuasan berkarir, sedangkan kecerdasan emosional akan membantu individu yang bekerja untuk menghadapi sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ketika kecerdasan emosional seorang pegawai semakin baik, maka pegawai tersebut

akan semakin disukai baik oleh atasan atau pun rekan kerja, sehingga dapat menciptakan kepuasan berkarir yang lebih tinggi.

Robbins dan Timohty (2016) keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) menunjukkan perilaku psikologis seorang pegawai untuk dapat menjaga keseimbangan peran di dalam melaksanakan tugas sebagai bagian dari organisasi atau peran mereka di dalam lingkungan keluarga. Ketika seorang pegawai dapat menciptakan keseimbangan antara peran mereka di dalam organisasi dengan peran mereka di dalam lingkungan keluarga maka keseimbangan kehidupan kerja akan terwujud. Ketika keseimbangan kehidupan kerja dirasakan pegawai maka akan menciptakan aman dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat mendorong meningkatnya kepuasan karir.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wallace (2016) keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai perempuan. Hasil yang sejalan diperoleh oleh Andini dan Surjanti (2017) yang menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang semakin tinggi dalam diri pegawai akan menciptakan rasa nyaman dan damai dalam bekerja, sehingga keberhasilan dalam bekerja menjadi terwujud, kondisi tersebut mendorong meningkatnya kepuasan yang dirasakan karyawan dalam berkair. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Neumann et al (2017) serta penelitian Yusnani dan Prasetyo (2017) yang juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karir yang dirasakan karyawan.

Menurut Park (2018) kepuasan karir akan selalu berubah sejalan dengan perubahan waktu. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan seseorang dalam berkarir adalah kepribadian proaktif yang dimiliki pegawai. Selanjutnya Jawahar dan Yongmei (2016) mengungkapkan kepribadian adalah nilai dasar yang menunjukkan jati diri seseorang yang tergambar dari perilaku seseorang dalam kesehariannya termasuk juga di dalam bekerja. Seseorang yang memiliki kepribadian proaktif akan energik dan aktif dalam bekerja, seseorang yang memiliki kepribadian proaktif adalah seseorang yang pekerja keras dan pantang menyerah, sehingga wajar individu dengan kepribadian proaktif akan meraih kesuksesan dalam berkarir.

Sejumlah hasil penelitian yang membahas pengaruh kepribadian proaktif terhadap kepuasan berkarir telah dilakukan Jawahar dan Liu(2016) yang menemukan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh terhadap kepuasan karir yang dirasakan pegawai. Hasil penelitian yang sejalan diperoleh oleh McAndrews dan Brooskhire (2019) menemukan individu yang memiliki kepribadian proaktif dalam bekerja akan mendapatkan kesuksesan karir yang lebih tinggi sehingga mendorong meningkatnya kepuasan dalam karir. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Li dan Yuan (2017) mempertegas sejumlah hasil penelitian terdahulu yang menemukan kepribadian personality berkorelasi positif dengan kepuasan karir yang dirasakan pegawai.

Selain *work life balance* dan kepribadian proaktif menurut Gibson et al., (2016) mengungkapkan kepuasan dalam karir juga dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Amna et al (2016) mengungkapkan kecerdasan emosional sebagai

kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri secara emosional dalam berbagai lingkungan khususnya pada lingkungan kerja. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan sangat disenangi oleh rekan kerja atau atasan. Selain itu seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan dapat dengan mudah menyesuaikan diri pada sebuah lingkungan atau pun bekerja sama dengan orang lain, sehingga orang dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki peluang sukses dalam bekerja lebih tinggi.

Hasil penelitian yang membahas pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan berkarir telah dilakukan oleh Sony dan Mekoth (2016) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan berkarir pada pegawai perempuan. Hasil penelitian yang sejalan juga diperoleh oleh McAndrews dan Brooskhire (2019), dan Anda (2016) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional yang baik akan meningkatkan peluang kepuasan berkarir yang lebih tinggi, selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukhla et al., (2017) yang mengungkapkan bahwa seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat karena mereka mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan cepat diterima dalam sebuah lingkungan pekerjaan. Selanjutnya penelitian Suryanti dan Kristyanto (2019) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan karir yang dirasakan karyawan.

Berdasarkan kepada uraian ringkas fenomena dan sejumlah hasil penelitian terdahulu peneliti merasa tertarik kembali untuk mengajukan sebuah penelitian yang akan membahas sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karir yang

dirasakan pegawai khususnya di Kantor Sekretaritan Daerah Kabupaten Pasaman. Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian Wallace (2016), Jawehar dan Liu (2016) dan penelitian Suryanti dan Kistyanto (2019). Peneliti mencoba mengambil variabel work life balance yang digunakan oleh Wallace (2016), menggunakan variabel proactive personality yang di adaptasi dari penelitian Jawehar dan Liu (2016) dan menggunakan variabel kecerdasan emosional sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan karir yang di adaptasi dari penelitian Suryanti dan Kistyanto (2019). Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang masih dapat dibuktikan oleh peneliti lain dimasa mendatang. Penelitian ini berjudul: **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepribadian Proaktif, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Karir Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan kepada uraian latar belakang masalah maka peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karir yang dirasakan pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman ?
2. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh terhadap kepuasan karir yang dirasakan pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman ?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan karir yang dirasakan pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas maka tujuan penelitian adalah membuktikan secara empiris:

1. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan karir yang dirasakan pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman.
2. Pengaruh keadilan proaktif terhadap kepuasan karir yang dirasakan pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman.
3. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan karir yang dirasakan pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman.

1.4 Manfaat Penelitian

Berpedoman kepada uraian rumusan masalah, diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat praktis bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan tata kelola personalia dalam sebuah instansi atau organisasi. Selain hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat menambah wawasan sejumlah pihak yang membaca hasil penelitian ini, terutama pemahaman yang berkaitan dengan sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan seorang pegawai dalam berkarir.