

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **BAB I**

#### **PENDAHULUAN**

##### **1.1 Latar Belakang**

Karir merupakan hal yang penting pada kehidupan seseorang. Proses perkembangan individu sangat berkaitan dengan perkembangan karirnya. Salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan individu adalah pencapaian karir. Banyak individu yang menghabiskan waktu dan tenaganya dalam mencapai karir yang diinginkan. Pada era sekarang, organisasi tidak dapat menjamin apakah pekerja akan bertahan lama pada organisasi tersebut. Individu yang gigih dan mau mengeluarkan seluruh energinya dalam mencapai tujuan karir dapat dianggap sebagai individu yang memiliki komitmen karir yang tinggi. Individu tersebut biasanya cenderung rela untuk berpindah-pindah dari satu organisasi ke organisasi lain demi mencapai karir yang diinginkannya.

Karir adalah urutan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran perusahaan akan pentingnya pengembangan karir karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih bekerja secara optimal dan selalu tertantang untuk mencapai target-target yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan yang menyadari hal ini tentu memiliki perencanaan atau manajemen karir yang tepat bagi karyawannya (Gibson et al., 2000)

Di dalam kesuksesan sebuah karir, dituntut adanya suatu komitmen, dimana komitmen seseorang terhadap karirnya terlihat dari kesabaran membangun karir yang dipilihnya (Ballout, 2009). Komitmen karir adalah keyakinan, perasaan, dan penerimaan pegawai terhadap tujuan dan nilai organisasi serta kesediaan untuk menjadi anggota organisasi dalam rangka meningkatkan jenjang karir di organisasi (Khulida & Tan, 2015).

Menurut Carson & Bedeian, (1994) terdapat tiga aspek dalam komitmen karir, yaitu : (1) *career resilience*, yaitu proses menghadapi gangguan yang datang dalam pekerjaan, seberapa jauh orang menentang/melawan kendala atau gangguan yang mempengaruhi pekerjaannya, (2) *career identity*, yaitu kelekatan emosi yang berhubungan dengan salah satu karir, (3) *career planning*, yaitu keahlian menentukan pengembangan karir dan tindakan perencanaan tujuan karir.

Komitmen kepada karir mempengaruhi perilaku individu. Individu-individu yang sangat komit terhadap karir mereka, telah menunjukkan bahwa mereka membaktikan waktu lebih banyak dalam

pengembangan keahlian mereka, dan menunjukkan niat yang rendah untuk menarik diri dari karir dan pekerjaan mereka (Aryee & Tan, 1992). Definisi komitmen karir kemudian berkembang menjadi sebuah dimensi subjektif karir, yang diartikan sebagai sebuah konsep yang mempengaruhi dan mewakili identifikasi dengan serangkaian pekerjaan dalam bidang pekerjaan yang spesifik dan secara perilaku diekspresikan dalam kemampuan untuk mengatasi ketidakpuasan dalam pencarian tujuan karir (Aryee dan Tan, 1992). Dalam hal ini Aryee & Tan mengungkapkan bahwa individu yang memiliki komitmen karir mampu bertahan dalam menghadapi ketidakpuasan dalam mencapai tujuan karir. Selain itu, (Lee, dkk, 2000) mendefinisikan komitmen karir sebagai hubungan secara psikologis antara pribadi pekerja dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipilihnya. Hal ini berarti individu yang berkomitmen dengan karirnya akan bertahan untuk waktu yang lebih lama dan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap pada pekerjaannya dan sikap yang lebih positif tentang pekerjaan mereka. Sebaliknya individu yang memiliki komitmen rendah berdampak pada sikap yang negatif terhadap pekerjaan yang dijalani. Dari beberapa definisi yang dikemukakan para tokoh dapat disimpulkan bahwa komitmen karir merupakan sikap individu untuk tetap bertahan dalam pekerjaan yang dipilihnya.

Dari observasi yang dilakukan di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, banyak pegawai yang memiliki ketahanan karir yang rendah, dalam kurun 3 (tiga) tahun terakhir banyak pegawai yang pindah antar biro di Sekretariat Daerah, ke OPD di lingkungan pemerintah provinsi atau

kabupaten/kota dan instansi pemerintahan lainnya. Hal ini mempengaruhi kinerja organisasi. Tujuan organisasi kurang tercapai secara maksimal, karena perencanaan kegiatan organisasi yang telah disusun sebelumnya oleh pejabat atau pegawai tertentu harus dijalankan oleh orang yang berbeda dan tentu saja diperlukan penyesuaian dalam banyak hal. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya realisasi pelaksanaan kegiatan Sekretariat Daerah adalah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut tidak maksimal dalam mengerjakan tugasnya. Pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Jenuh terhadap pekerjaan, dan beranggapan kesempatan pertumbuhan karir dalam organisasi yang rendah sehingga tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan dan harapan untuk mendapatkan tunjangan yang lebih baik. Untuk menyelidiki fenomena komitmen karir pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, dilakukan survey awal dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Survey Awal Komitmen Karir Pegawai**

No	Pernyataan	Jumlah yang Diamati	Jawaban			
			Orang		Persentase (%)	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Karir saya saat ini adalah bagian penting yang menunjukkan siapa saya	15	12	3	80	20
2	Karir saya saat ini sangat berarti bagi saya	15	13	2	87	13
3	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan karir ini	15	11	4	87	13
4	Saya sangat mengidentifikasi diri dengan karir pilihan saya sekarang	15	12	3	80	20
5	Saya tidak punya strategi untuk mencapai tujuan saya di pekerjaan ini	15	11	4	73	27

6	Saya telah membuat rencana untuk pengembangan saya dalam pekerjaan ini	15	10	5	67	33
7	Saya tidak mengidentifikasi secara spesifik untuk pengembangan dalam karir	15	2	13	13	87
8	Saya jarang berpikir tentang pengembangan pribadi saya dalam pekerjaan ini	15	13	2	87	13
9	Pengorbanan yang saya lakukan dalam karir saya kadang-kadang cukup besar	15	12	3	80	20
10	Saya kadang-kadang merasa tidak sanggup menghadapi masalah yang ada dalam karir saya sekarang	15	11	4	87	13
11	Saya merasa masalah yang ada dalam karir sekarang tidak sepadan dengan apa yang saya dapatkan	15	12	3	80	20
12	Terkadang saya merasa kurang nyaman dengan karir saya saat ini	15	1	14	7	93
<b>Rata-Rata</b>					<b>72.16</b>	<b>27.84</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Kusioner Sementara (2019)*

Dari hasil survey awal terhadap komitmen karir, rata-rata pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat secara keseluruhan memiliki komitmen karir yang sedang (72,16). Tentu saja data ini menjadi suatu hal yang cukup jarang terjadi karena pada saat sekarang ini pegawai tidak banyak yang berkomitmrn terhadap karirnya. Walaupun dari survey awal di atas ada dua item pernyataan yaitu, banyak pegawai yang merasa tidak mengidentifikasi secara spesifik dalam karir mereka sekarang. Hal ini tampak pada item pernyataan nomor 7 yang menjawab “ya” hanya 13% sementara 87% lainnya menjawab “tidak”. Selain itu, karir yang dijalani saat ini dirasakan kurang nyaman , dapat dilihat dengan pegawai yang menjawab “tidak” pada pernyataan nomor 12 sebanyak 93%. Sehingga komitmen karir pada pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat ini masih harus dilakukan penelitian.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya komitmen karir pada pegawai. Dari sekian banyak faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karir, penelitian ini menfokuskan pada 3 faktor yaitu modal psikologis, kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif.

Kompetensi dan modal psikologis yang positif akan mengarahkan pegawai berprestasi unggul. Modal psikologis yang kuat membuat para pegawai berkomitmen kuat pada pekerjaannya. Bekerja keras dan tidak menyerah pada kesulitan-kesulitan, keterlibatan, antusiasme dan berkonsentrasi penuh dalam bekerja. Pegawai yang berkomitmen dengan pekerjaannya akan sangat bersemangat dalam bekerja. Pegawai yang merasakan kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi akan menunjukkan komitmen yang tinggi pula terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memperoleh kesuksesan karir subjektif akan merasa lebih bahagia dan merasa lebih sukses dalam karir walaupun sebenarnya mereka tidak mencapai standar kerja yang seharusnya. Untuk itu organisasi harus mengoptimalkan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai, sehingga pegawai tersebut akan lebih berkomitmen terhadap karir. Pendapat bahwa modal psikologis mempengaruhi komitmen karir telah dilakukan oleh Singhal & Rastogi (2018) ; (Niu, 2010) ; Ahmed (2017) ; Ballout (2009) dimana mereka menemukan bahwa modal psikologis berpengaruh positif terhadap komitmen karir.

Komitmen karir juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting (Luthans, 2006). Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang karyawan terhadap

pekerjaannya (Robbins, 2008). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka sendiri (Handoko, 2002). Pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen karir juga telah dibuktikan oleh Goulath & Singh (2002) dan Nazish, dkk. (2013), sedangkan Animasahun dan Oludemi (2013) tidak menemukan adanya dampak yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen karir.

Faktor selanjutnya yang memicu meningkatnya komitmen karir pegawai adalah kesejahteraan subjektif. Para pegawai berkomitmen terhadap tujuan karir mereka melalui pengalaman kesejahteraan subjektif untuk memaksimalkan kinerja terhadap pengaturan tujuan mereka (Locke dan Latham, 2016). Kesejahteraan subjektif bertindak sebagai energi untuk perluasan tujuan karir. Ciri utama dari kesejahteraan subjektif dalam komitmen tujuan karir adalah tindakan efektif yang dilakukan oleh individu untuk mengendalikan kehidupan dan memiliki rasa tujuan seperti menghargai tujuan kerja dan mengalami koneksi positif. (Stairs & Galpin, 2012); (Locke dan Latham, 2016); (Veenhoven dan Hagerty, 2006) telah melakukan penelitian sebelumnya dan menemukan adanya pengaruh positif kesejahteraan subjektif terhadap komitmen karir.

Penelitian-penelitian sebelumnya banyak menggunakan sektor swasta sebagai objek dalam penelitiannya. Untuk itu penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan sektor publik sebagai objek penelitian karena masih jarang peneliti yang melakukan penelitian dengan menggunakan sektor publik sebagai objek yaitu pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini juga menggunakan faktor kesejahteraan subjektif sebagai variabel mediasi untuk modal

psikologis dengan komitmen karir. Penelitian ini telah dilakukan oleh Singhal & Rastogi (2018) dan menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif mengurangi hubungan antara modal psikologis dengan komitmen karir, tapi masih memiliki hubungan yang signifikan secara statistik.

Dalam penelitian ini juga mencoba untuk menggunakan faktor kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dari kesejahteraan subjektif dengan komitmen karir yang belum pernah diteliti sebelumnya. Dan penulis merasa penting untuk meneliti permasalahan yang terjadi pada PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat agar dapat dijadikan pertimbangan dalam pembinaan tentang bagaimana berkomitmen terhadap karir.

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut, maka dirasakan perlu untuk melakukan penelitian agar mendapatkan informasi faktual mengenai modal psikologis, komitmen karir dan kesejahteraan subjektif sebagai variabel moderasi, dengan judul : “Pengaruh Modal Psikologis terhadap Komitmen Karir : Peran Kesejahteraan Subjektif dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi pada Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah modal psikologis berpengaruh terhadap komitmen karir pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah modal psikologis berpengaruh terhadap kesejahteraan subjektif pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat ?

3. Apakah kesejahteraan subjektif berpengaruh terhadap komitmen karir pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat ?
4. Apakah kesejahteraan subjektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karir pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
6. Apakah kesejahteraan subjektif memediasi hubungan antara modal psikologis dan komitmen karir pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara kesejahteraan subjektif dengan komitmen karir pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis :

1. Pengaruh modal psikologis terhadap komitmen karir
2. Pengaruh modal psikologis terhadap kesejahteraan subjektif
3. Pengaruh kesejahteraan subjektif terhadap komitmen karir
4. Kesejahteraan subjektif memediasi hubungan antara modal psikologis dan komitmen karir
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karir
6. Kesejahteraan subjektif memediasi hubungan antara modal psikologis dan komitmen karir

7. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kesejahteraan subjektif dan komitmen karir

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat memberikan manfaat positif, yaitu :

1. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia dalam berbagai pemahaman teoritis dan empiris tentang dinamika faktor-faktor yang dalam organisasi dapat dijadikan acuan pengembangan penelitian lanjut, khusus terkait dengan analisis pengaruh modal psikologis dan kepuasan kerja terhadap komitmen karir dengan kesejahteraan subjektif sebagai variabel mediasi.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya nilai sensitivitas komitmen karir yang tinggi dan dapat dijadikan dasar untuk kebijakan pengembangan sumber daya manusia melalui modal psikologis, kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif dimasa yang akan datang. Komitmen karir ini penting untuk manajemen, jika komitmen karir berpengaruh secara positif maka kesejahteraan subjektif pegawai harus ditingkatkan melalui peningkatan modal psikologi dan kepuasan kerja.