

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Komitmen menjadi salah satu pondasi sekaligus aset berharga yang dimiliki pegawai. Dimana komitmen sebagai salah satu dasar penentu arah kedepannya karier pegawai nanti akan dibawa kemana. Apakah akan maju dan berkembang atau sebaliknya. Salah satu kunci keberhasilan organisasi di era globalisasi saat ini adalah sejauh mana orang-orang atau warga organisasi secara sinergis mampu berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggung jawab sebagai warga organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen wajib dimiliki oleh pegawai yang bekerja di dalam instansi pemerintahan.

Stres kerja, yang telah diakui sebagai masalah kesehatan kerja yang penting, mungkin ditemui di setiap elemen kunci dalam pekerjaan tertentu (Cooper, 2005). Sastra memberikan bukti bahwa dimensi yang berhubungan dengan pekerjaan seperti rutinitas kerja, di tempat kerja, kualitas lingkungan sosial, dan ketidakjelasan prospek promosi telah menghasilkan tingkat stres kerja yang belum pernah terjadi sebelumnya dalam organisasi (Cooper, 2005; Schabracq dan Cooper, 2000; Noblet dan Rodwell, 2008; Yang *dkk.*, 2008). Literatur juga membuktikan bahwa salah satu konsekuensi negatif dari paparan stres kerja berkepanjangan adalah kurangnya komitmen karier (Van der Heijden *dkk.*, 2009).

Oleh karena itu, penting untuk menganalisis hubungan antara pekerjaan yang terkait dimensi, stres kerja, dan komitmen karier dalam kerangka yang diperpanjang dengan mengambil pikiran bagaimana anteseden terkait pekerjaan mempengaruhi stres kerja dan bagaimana stres kerja pada orang berdampak pada komitmen karyawan untuk karier mereka. Investigasi semacam itu dapat memberikan informasi berharga bagi praktisi dan praktisi seperti, pertama, tempat kerja menonjol sebagai sumber stres yang mungkin penting karena jumlah waktu yang dihabiskan dalam pengaturan ini (Erkutlu dan Chafra, 2006). Kedua, penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa komitmen karieryaryawan keraputuh penting sebagai tingkat komitmen karier mereka dapat mempengaruhi kecintaan mereka terhadap profesi, yang terkait dengan beberapa variabel lain seperti jenjang karier, pola karier, dan kepuasan karierterdapat perkembangan karier (Myrtle dkk, 2008; Popoola dan Oluwole, 2007).

Apabila dalam instansi pemerintahan tidak memiliki komitmen maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan bagi instansi tersebut, komitmen dapat menjadi dasar utama yang harus dimiliki oleh setiap pegawai ketika ia bekerja. Komitmen dalam bekerja untuk mencapai sebuah karier sangat kompleks dan memiliki banyak hasil. Di dalam kesuksesan sebuah karier dituntut adanya suatu komitmen, dimana komitmen seseorang terhadap kariernya terlihat dari kesabaran membangun karier yang dipilihnya, seseorang yang berkomitmen terhadap karier tidak akan mudah kalah dengan tantangan yang menghadang di depannya.

Menurut Ingarianti (2017), komitmen karier adalah sebuah sikap seseorang atau individu dalam mencapai tujuan karier yang diinginkannya. Dalam kesuksesan karier, perlu adanya suatu komitmen, yang mana komitmen individu terhadap kariernya tercermin dari kesabaran membangun karier yang dipilihnya.

Karyawan yang memiliki identitas karier yang kuat cenderung lebih mampu membuat keputusan yang baik terkait dengan pemilihan karier. Identitas karier akan mantap saat individu menemukan keselarasan antara kepribadian dengan lingkungannya. Identitas karier merupakan aspek spesifik kepribadian seseorang yang merupakan sebuah faktor yang krusial dalam pilihan karier dan perkembangan karier. Selama masa bekerja, minat karyawan semakin terbentuk dan stabil, serta tujuan dan aspirasi karier menjadi lebih realistis dalam hal penyesuaian dengan karakteristik pribadi dan lingkungan.

Menurut Cline dan Kisamore (2018), tujuan atau sasaran karier adalah posisi atau jabatan tertentu yang dapat dicapai oleh seorang karyawan bila yang bersangkutan memenuhi semua persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan tersebut. Ingarianti (2017), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karier, terdiri dari dua kategori yaitu internal dan eksternal.

Fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat, adanya pegawai yang tidak serius dalam bekerja, adanya pegawai bekerja hanya sekedar pemenuhan kebutuhan pengambilan absen, setiap ada program yang dilaksanakan oleh atasan tidak dihiraukan oleh pegawai, ada pegawai yang keluar kantor untuk urusan pribadi seperti mengantar anak ke

sekolah, sarapan pagi dengan teman kantor dalam waktu yang lama dan lain-lain. Beberapa pegawai setelah mengikuti apel pagi, mereka keluar dari kantor dan itu di luar tugas kantor dan akan kembali ke kantor pada saat ada tugas mendesak dari atasan.

Selanjutnya fenomena yang terjadi beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, ketika atasan belum menuntut pekerjaan dari bawahan pekerjaan itu dibiarkan menumpuk, tetapi ketika pekerjaan itu telah ditagih oleh atasan sebagian pegawai mulai mengerjakannya dengan waktu yang mendesak sehingga pekerjaan tersebut diselesaikan melebihi batas waktu yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan fenomena di atas untuk melihat bagaimana kondisi Komitmen Karier pegawai di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 16 pegawai. Hasil perolehan kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey Komitmen Karier**

No	Komitmen karier	Jawaban %	
		Ya	Tidak
1	Jika saya bisa mendapatkan pekerjaan lain yang berbeda dari menjadi PNS dan memperoleh pendapatan yang sama, saya mungkin akan mengambilnya	43,8	56,3
2	Saya sepenuhnya ingin berkarier di PNS	25,0	75,0
3	Jika saya bisa mengulang kembali, saya tidak akan memilih bekerja jadi PNS	31,3	68,8
4	Jika saya bisa mendapatkan semua uang yang saya butuhkan tanpa bekerja, saya mungkin akan tetap melanjutkan pekerjaan PNS	25,0	75,0
5	Saya terlalu menyukai pekerjaan ini untuk dilepaskan	31,3	68,8
6	Ini adalah sebuah pekerjaan yang ideal dengan kehidupan	18,8	81,3
7	Saya kecewa karena telah memilih profesi PNS	25,0	75,0
8	Saya banyak menghabiskan waktu dengan membaca jurnal atau buku yang berhubungan dengan PNS	25,0	75,0
	<b>Jumlah</b>	<b>28,1</b>	<b>71,9</b>

**Sumber :** Price & Mueller (1981)

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat kebanyakan responden memberikan jawaban dengan kategori tidak yaitu 71,9%. Hal ini memberikan indikasi atau fenomena bahwa, masih rendahnya komitmen karier pegawai di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat, misalnya terdapat 81,3% pegawai yang menyatakan pekerjaan yang tidak ideal dengan kehidupan dikerjakandi Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD, kemudian 75% pegawai yang tidak memiliki niat berkarier menjadi PNS di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat. Rendahnya tingkat komitmen karier pegawai pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman

Barat ini menjadi dasar dalam penelitian ini menempatkan variabel komitmen karier pegawai sebagai fokus penelitian.

Menurut Wickramasinghe (2016), komitmen karier dipengaruhi oleh kejelasan peran, lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja, kejelasan peran dapat diartikan sebagai pemahaman yang tinggi terhadap tujuan suatu pekerjaan dapat memberikan informasi yang relevan terhadap pekerjaan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja (Rahman dkk, 2007). Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Robbins (2016), stres kerja adalah suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting. Robbins dan Judge (2015), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya.

Beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah *Pertama*, meskipun penelitian empiris terkait komitmen karier telah banyak dilakukan sebelumnya, namun variabel yang mempengaruhi komitmen karier pegawai masih terpecah belah, dari beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa diantara variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen karier adalah variabel keterikatan pegawai, nilai kerja, kecerdasan emosi, budaya organisasi dan kinerja (Damayanti dkk, 2019 dan Teo dkk, 2020). Sedangkan pada penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi

komitmen karier yaitu variabel kejelasan peran, lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja (Wickramasinghe, 2016).

Selanjutnya masih sangat terbatasnya peneliti terdahulu menempatkan stres kerja sebagai mediasi antara kejelasan peran pada komitmen karier dan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi antara lingkungan kerja dan komitmen karier dalam satu penelitian kecuali penelitian Wickramasinghe (2016). yang penulis jadikan sebagai jurnal utama dan mengembangkannya dengan penelitian Nazish dkk (2013), yang penulis jadikan sebagai jurnal pendukung. *Ketiga* kebanyakan penelitian terdahulu menggunakan organisasi sektor swasta sebagai objek penelitiannya (Riley dkk, 2019; Damayanti dkk, 2019 dan Teo dkk, 2020) masih terbatasnya penelitian pada organisasi sektor publik khususnya pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa penting untuk meneliti permasalahan yang terjadi di lingkungan pegawai di Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai dikemudian hari, maka judul penelitian ini adalah : **“Pengaruh Kejelasan Peran dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karier dengan Sters Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kejelasan peran berpengaruh terhadap komitmen karier pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat ?
2. Apakah kejelasan peran berpengaruh terhadap stres kerja pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat ?
3. Apakah kejelasan peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat ?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen karier pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat ?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen karier pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat ?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat ?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat ?
8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karier pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat ?
9. Apakah stres kerja memediasi hubungan antara kejelasan peran dan komitmen karier pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat ?
10. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen karier pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat ?



### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis kejelasan peran berpengaruh terhadap komitmen karier pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.
2. Untuk menganalisis kejelasan peran berpengaruh terhadap stres kerja pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.
3. Untuk menganalisis kejelasan peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.
4. Untuk menganalisis stres kerja berpengaruh terhadap komitmen karier pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.
5. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen karier pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.
6. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.
7. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.
8. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karier pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.
9. Untuk menganalisis stres kerja memediasi hubungan antara kejelasan peran terhadap komitmen karier pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.

10. Untuk menganalisis kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap komitmen karier pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat positif bagi :

1. Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang sumber daya manusia dan juga diharapkan dapat dipakai sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada Sekretariat Daerah Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman Barat melalui dampak Kejelasan Peran, Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karier : Stres Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.