

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dalam memenangkan persaingan bisnis harus siap dengan sumber daya yang berkualitas, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam menciptakan keunggulan bersaing secara berkelanjutan, karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang sulit ditiru oleh pesaing.

Perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik perlu merencanakan karir karyawannya dengan baik. Perencanaan karir adalah proses pencapaian tujuan yang ditetapkan secara individu dan mengidentifikasi cara mencapai tujuan tersebut. Perencanaan karir harus disesuaikan antara tujuan yang diterapkan dengan kesempatan yang tersedia (Mondy & Noe dalam Praningrum, 2002). Dengan perencanaan karir yang baik maka kepuasan kerja karyawan akan lebih meningkat. Kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri dan karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dalam bekerja dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi (Handoko, 2001).

Agar kepuasan kerja karyawan tercapai, maka pimpinan perlu memimpin karyawan dengan gaya yang baik seperti gaya kepemimpinan transaksional. Menurut Burns (dalam Desianty, 2005) kepemimpinan transaksional menyangkut nilai-nilai yang relevan bagi proses pertukaran seperti, kejujuran, keadilan, tanggung jawab dan pertukaran. Selain gaya

kepemimpinan karyawan juga memerlukan motivasi dalam bekerja, menurut Handoko (2001), motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Berbagai kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat dalam diri pribadi seseorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Kebutuhan ini mempengaruhi pribadinya dengan menentukan berbagai pandangan, yang menurut giliran untuk memimpin tingkah laku dalam situasi yang khusus.

Dengan adanya perencanaan karir yang baik, kepuasan kerja karyawan yang tinggi, gaya kepemimpinan yang baik serta motivasi intrinsik karyawan yang tinggi maka karyawan akan lebih berkomitmen kepada perusahaan. Ketika pegawai menerima kenyataan bahwa manajemen memiliki komitmen terhadap kualitas, mereka cenderung untuk berkomitmen pada kualitas (Howard & Foster 1999) dalam Praningrum (2002). Komitmen terhadap kualitas sumber daya manusia paling penting dan menentukan, karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karyawan. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Penelitian Praningrum (2002) yang berjudul pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia terhadap komitmen pimpinan pada kualitas di rumah sakit Kota Bengkulu. Menemukan bukti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara perencanaan karir, penilaian prestasi kerja, dan dukungan sosial politik terhadap komitmen pimpinan, sedang akses informasi

teknis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen pimpinan pada kualitas. Secara simultan perencanaan karir, penilaian prestasi kerja, akses informasi teknis dan dukungan sosial politik berpengaruh signifikan terhadap komitmen pimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Desianty (2005) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT Pos Indonesia (persero) Semarang. Menemukan bukti bahwa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian Khuzaini dan Kaihatu (2008) tentang pentingnya kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara pemberdayaan anggota terhadap komitmen organisasi. Menemukan bukti bahwa pemberdayaan anggota berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun pemberdayaan anggota dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen affektif dan komitmen kontinuan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Praningrum (2002). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel dan objek penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan variabel perencanaan karir, penilaian prestasi kerja, akses informasi teknis, dukungan sosial politik dan komitmen pimpinan dengan objek penelitian rumah sakit kota Bengkulu. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel perencanaan karir, kepuasan kerja, kepemimpinan transaksional dan motivasi intrinsik dan komitmen organisasi dengan objek penelitian PDAM Kabupaten Banyumas. Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini mengambil

judul “Pengaruh Perencanaan Karir, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Pada PDAM Kabupaten Banyumas”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka peneliti dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah perencanaan karir berpengaruh positif terhadap komitmen kontinuan Pada PDAM Kabupaten Banyumas?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kontinuan Pada PDAM Kabupaten Banyumas?
3. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap komitmen kontinuan Pada PDAM Kabupaten Banyumas?
4. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen kontinuan Pada PDAM Kabupaten Banyumas?
5. Apakah perencanaan karir, kepuasan kerja, kepemimpinan transaksional dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen kontinuan Pada PDAM Kabupaten Banyumas?

1.3 Pembatasan Masalah

1. Responden adalah karyawan tetap PDAM Kabupaten Banyumas.
2. Lokasi penelitian bertempat di PDAM Kabupaten Banyumas.
3. Penelitian ini dibatasi pada perencanaan karir, kepuasan kerja, kepemimpinan transaksional dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap

komitmen kontinuan Pada PDAM Kabupaten Banyumas dengan tahun penelitian 2012.

4. Perencanaan karir dibatasi pada perlakuan adil dalam berkarir, kepedulian atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, minat untuk dipromosikan, tingkat kepuasan, perencanaan sumber daya manusia, analisis pegawai dan pengembangan pegawai.
5. Kepuasan kerja dibatasi pada kerja yang secara mental menantang, ganjaran/imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.
6. Kepemimpinan transaksional dibatasi pada kejujuran, keadilan, tanggung jawab dan pertukaran.
7. Motivasi intrinsik dibatasi pada pencapaian prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif perencanaan karir terhadap komitmen kontinuan Pada PDAM Kabupaten Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen kontinuan Pada PDAM Kabupaten Banyumas.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif kepemimpinan transaksional terhadap komitmen kontinuan Pada PDAM Kabupaten Banyumas.

4. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap komitmen kontinuan Pada PDAM Kabupaten Banyumas.
5. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir, kepuasan kerja, kepemimpinan transaksional dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap komitmen kontinuan Pada PDAM Kabupaten Banyumas.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada perusahaan tentang pengaruh perencanaan karir, kepuasan kerja, kepemimpinan transaksional dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen kontinuan Pada PDAM Kabupaten Banyumas.

b. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama studi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan merupakan syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

c. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literature khususnya bagi manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh perencanaan karir, kepuasan kerja, kepemimpinan transaksional dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen kontinuan Pada PDAM Kabupaten Banyumas.

d. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini memberikan manfaat untuk membantu pemahaman karyawan dalam hubungan komitmen kontinuan dengan pengaruh perencanaan karir, kepuasan kerja, kepemimpinan transaksional dan motivasi intrinsik, sehingga dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam membuat suatu keputusan atau kebijakan.

