

BAB 1

Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah

Siagian (2015) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset krusial dalam suatu organisasi. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa teknologi yang canggih harus sejalan dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen merupakan hal umum yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi, dalam hal ini manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan sumber daya manusia terutama dari segi kualitasnya. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa *“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”*. Kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia tentunya akan membantu dalam mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2015). Menurut Priyono (2010) manajemen sumber daya manusia memiliki lima fungsi yaitu perencanaan untuk SDM, *Staffing*, penilaian kinerja, perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja, pencapaian efektivitas hubungan kerja. Organisasi mempunyai banyak bentuk, salah satunya organisasi sektor publik. Organisasi sektor publik berhubungan langsung dengan penyediaan *services and goods* untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat (Mahsun, 2009).

Organisasi dalam bentuk apapun membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia agar mampu bekerja secara efektif sesuai dengan tujuan organisasi, termasuk salah satunya organisasi sektor publik (Hasibuan, 2017). Organisasi pemerintahan merupakan organisasi sektor publik. Orang yang bekerja dibawah naungan pemerintahan memiliki status sebagai Aparatur Sipil Negara atau disingkat ASN. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menyebutkan bahwa

pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK). Manajemen karir PNS dalam PP no 11 Tahun 2017 , meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan hari tua, perlindungan. Fokus terhadap perbaikan kualitas sumber daya manusia, maka yang bisa dilakukan manajemen adalah memperhatikan pengembangan karir karyawannya (Sugijono, 2016).

Manajemen yang memperhatikan pengembangan karir pegawainya akan sangat efektif dalam menekan angka *turn over* dan memiliki banyak pegawai yang terampil, tentunya hal ini dapat mengurangi *cost* yang dikeluarkan (Hutomo et al., 2020) . Faktanya pengembangan karir merupakan hal yang sudah menjadi tanggung jawab organisasi dan hak setiap pegawai (Saehu, 2018). Pegawai dengan jumlah yang banyak tidak memungkinkan pihak manajemen memperhatikan tiap individu, oleh karena itu penting peran insiatif pegawai dalam memperhatikan pengembangan karirnya (Siagian, 2015) . Urgensi dalam mengetahui faktor determinan dalam pengembangan karir bisa menunjang manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan program pengembangan karir yang efektif. Hall dan Lawrence dalam (Patton & McMahon, 2014) mendeskripsikan karir merupakan perkembangan dari pengalaman kerja seseorang selama hidupnya. Karir dalam KBBI merupakan perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan dan sebagainya (Kemdikbud, 2020), sedangkan pengembangan karir merupakan proses improvisasi kapabilitas kerja individu agar mencapai karier yang diinginkan (Achmad, 2011). Pendidikan, skill, relasi dan pengalaman merupakan aspek dari pengembangan karir (Shaito, 2019). Aspek-aspek yang telah disebutkan dapat menjadi pengaruh dalam pengembangan karir seseorang. Pengembangan karir dapat digunakan untuk meningkatkan harga diri manusia dan menciptakan arah karir yang jelas. Peningkatan terhadap keluwesannya dalam berkarir dan resiliensi dalam

menghadapi permasalahan yang tak terduga, kesemuanya itu bergantung kepada nilai yang ada pada seorang pegawai (Herr, 2001). Pengembangan karir itu merupakan suatu proses yang dijalani suatu individu, selain faktor eksternal, faktor internal sangat mempengaruhi dalam prosesnya Pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah. Pegawai ASN memiliki waktu dedikasinya cukup lama, untuk menghindari kejenuhan yang dapat menyebabkan turunnya produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan Hayati (2018) menjelaskan bahwa burn out memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan R^2 sebesar 98,9%. Kejenuhan dapat terjadi karena kurang minat dalam pekerjaan, menduduki posisi jabatan yang sama dalam waktu yang lama (Ariani, 2020). Pegawai ASN memiliki masa kinerja yang lama, apabila mengulangi rutinitas pekerjaan yang sama dalam jangka waktu panjang, hal tersebut yang akan memicu kejenuhan. Penelitian yang dilakukan Putri, Zulkaida, & Rosmasuri (2019) menyebutkan bahwa masa kerja dapat menyebabkan burn out terhadap pegawai. Rotasi merupakan salah satu bentuk pengembangan karir yang dapat mengatasi kejenuhan pegawai (Ariani, 2020). Maka dari itu pengembangan karir sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau instansi.

Badan pemerintahan daerah yang memiliki tugas dalam memperhatikan perihal kepegawaian dan pengembangan karir adalah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Pengembangan karir yang dilakukan terhadap pegawai ASN merupakan tanggung jawab BKPSDM dengan bantuan pemangku jabatan pada suatu instansi lainnya. Studi awal dilakukan di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta dari tanggal 18 Mei s/d 18 Juni 2021 terhadap 5 pegawai wanita dan 5 pegawai pria. Metode yang dipakai adalah Wawancara terbuka dan observasi lapangan. Penelitian bertujuan untuk menggali informasi terkait faktor determinan pengembangan karir pegawai. Pernyataan yang diajukan yaitu 1) menurut saudara

apakah Pengembangan Karir itu?, 2) Bagaimana Pengembangan Karir saudara disini?, 3) Apakah yang memotivasi dalam Pengembangan Karir anda?, 4) Apa saja faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir?. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa banyak pegawai yang termotivasi karena keluarga, keinginan untuk berkembang dan mendapatkan *income* yang lebih. Ditemukan dalam observasi selama wawancara pegawai yang memiliki keinginan untuk mengalami pengembangan karir mengevaluasi dirinya secara positif. Penelitian awal ini menarik kesimpulan bahwa rata-rata pegawai yang terbuka terhadap pengembangan karir menggambarkan dirinya seorang yang memiliki motivasi yang kuat untuk berprestasi, memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dan memiliki penilaian yang baik terhadap dirinya. Pegawai yang tertutup terhadap pengembangan karir menggambarkan dirinya seorang dengan motivasi yang rendah, penilaian yang kurang baik terhadap kemampuan dan identitas/dirinya. Berdasarkan observasi yang dilakukan selama 1 bulan ditemukan masih terdapat pegawai dari beberapa divisi yang memiliki pengembangan karir kurang baik terbukti dari kurangnya mengikuti program pengembangan karir yang ada dan kurang jelasnya rencana karir. BKPSDM memiliki peranan penting dalam memperhatikan pengembangan karir pegawainya dan ASN lainnya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliana Intan Lestari, Asmadi Alsa (2012) yang berjudul “Hubungan Antara Berpikir Kritis Dan Konsep Diri Dengan Sikap Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Riau” menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara berpikir kritis dan konsep diri dengan sikap terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Riau berjumlah 80 orang. Gottfredson berpendapat bahwa konsep diri mempengaruhi pilihan dan pengembangan karir seseorang. Super menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan

implementasi dari konsep diri dan menekankan betapa pentingnya pengaruh personal atribut. Konsep diri pada penelitian terkini menjelaskannya sebagai *Self Efficacy* dan *Self Esteem* (Betz, 1994). Penemuan dan beberapa pendapat yang telah disebutkan memperkuat penelitian awal yang telah dilakukan.

Hasil penelitian awal sesuai dengan pernyataan bahwa salah satu aspek yang memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir adalah motivasi. Bagaimanapun juga motivasi merupakan aspek terpenting dalam bekerja, pegawai yang tidak memiliki motivasi tidak akan mengeluarkan usaha *extra* dalam kinerjanya. Organisasi berperan penting dalam mengidentifikasi motivasi pegawai dan menciptakan lingkungan dan sistem yang mendukung, hal itu menjadi tantangan bagi organisasi karena banyak faktor lain yang membuatnya keliru dalam mengidentifikasinya (Varma, 2019). Motivasi dibutuhkan untuk seorang pegawai dalam pelatihan dan pengembangan karir. Setiap orang memiliki motivasi yang berbeda untuk mendapatkan suatu pelatihan dan pengembangan karir, teridentifikasinya motivasi seseorang dalam bekerja akan menjadikannya lebih efektif (Ruth, Gilad, & Robert, 2008).

Motivasi dijelaskan oleh Deci and Ryan (2019). dalam *Self-Determination Theory* yang membagi motivasi kedalam tiga bagian yaitu: Amotivasi, Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi intrinsik Teori lain yang menjelaskan tentang motivasi salah satunya adalah Teori Motivasi Herzberg. Herzberg menyebutkan dua faktor yang memiliki pengaruh terhadap motivasi yaitu faktor hygiene (ekstrinsik) dan faktor motivasi (intrinsik). Faktor ini penting untuk mencegah ketidakpuasan para karyawan (Lundberg, Gudmundson, & Andersson, 2009).

Selain motivasi faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah efikasi diri. Penelitian yang dilakukan oleh *Mayfield and Mayfield* menemukan bahwa selain pengaruh kepemimpinan, efikasi diri merupakan kunci keberhasilan dari pelatihan (Anthony & Weide,

2015). Tinggi rendahnya *self efficacy* seseorang akan mempengaruhi terhadap pandangannya tentang hambatan-hambatan dirinya untuk pengembangan karir (DIGEST & Lankard Brown, 1999).

Social Cognitive Career Theory yang dikembangkan oleh Lent mencoba untuk menjelaskan hubungan dengan variabel yang ada pada Teori Sosial Kognitif Bandura yaitu *Self Efficacy*, Ekspektasi dan Tujuan Personal. *Self Efficacy* menurut Bandura merupakan kepercayaan individu tentang kemampuannya dalam mengatur tindakan yang sesuai untuk mencapai tujuannya (Patton & McMahon, 2014). Penelitian yang dilakukan Lunenburg (2011) menjelaskan bahwa organisasi perlu mempertimbangkan *self-efficacy* pegawai saat hendak memberikan program pelatihan dan pengembangan, karena pegawai yang memiliki *self efficacy* tinggi mau untuk belajar. *self-efficacy* tersusun dari 3 dimensi yaitu 1) *magnitude* (Level kesukaran suatu tugas yang dilakukan individu), 2) *strength* (keyakinan individu dengan kompetensinya dalam melakukan tugasnya), 3) *generality* (luas bidang keyakinan individu dalam melakukan tugas tertentu) (Novrianto, Kargenti, & Maretih, 2019a)

Linier dengan penelitian terdahulu, setelah motivasi dan *self efficacy*, faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah *self esteem*. Aspek ini perlu diperhatikan karena pengembangan karir berkaitan dengan improvisasi dalam bekerja yang tentunya banyak perubahan di dalamnya. *Self esteem* sangat mempengaruhi hal ini, Individu dengan *self esteem* rendah cenderung memiliki resiliensi yang rendah dalam menghadapi tekanan, begitupun sebaliknya (Srisayekti, Setiady, & Padjadjaran, 2015). Hal ini lah yang membuat *self esteem* dipertimbangkan dalam pengembangan karir.

Rosenberg mendefinisikan *self esteem* sebagai evaluasi/penilaian positif terhadap dirinya. Selain itu juga Sedekies and Gress menjelaskan bahwa *self esteem* merupakan persepsi individu tentang betapa berharga dirinya. Deci dan Ryan membedakan *self esteem* menjadi *Contingent* dan *true self*. *Contingent self* merujuk pada perasaan berharga tentang

dirinya yang dihasilkan dari standar kehidupan dan ekspetasinya. Sedangkan *true self* merupakan perasaan yang stabil dan terjamin tentang dirinya (Abdel-khalek, 2016). Ahli lainnya itu Rosenberg (1995) menyebutkan bahwa komponen *self esteem* ialah *reflected appraisals* dan *komparasi social comparisons*. Skala ukur Rosenberg menyebutkan terdapat *negative self-image* dan *positive self-image* .

Pengembangan karir itu sangat diperlukan untuk pegawai dalam suatu organisasi khususnya dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan terhindar dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Upaya untuk menghindari kejenuhan pegawai dalam bekerja dan meningkatkan kualitas setiap pegawai. Maka dari itu penting untuk mengetahui hal apa yang memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Menimbang hal itu dan berdasarkan uraian yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Motivasi, *Self Efficacy*, *Self Esteem* terhadap Pengembangan Karir pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Purwakarta”**. Peneliti tertarik untuk mendeskripsikan dan mengetahui seberapa besar pengaruh antara motivasi, *Self Efficacy*, *Self Esteem* terhadap pengembangan karir pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Purwakarta.

2. Rumusan Masalah

Dalam Penelitian yang dilakukan kali ini mendapatkan rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi, *Self Efficacy*, *Self Esteem* terhadap Pengembangan Karir ?
2. Bagaimana Gambaran Motivasi, *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Pengembangan karir ?
3. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi, *Self Efficacy*, *Self Esteem* terhadap Pengembangan karir

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka didapatkan sebuah tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi, *Self Efficacy*, *Self Esteem* terhadap Pengembangan Karir
2. Untuk Mengetahui Gambaran Motivasi, *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Pengembangan karir
3. Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Motivasi, *Self Efficacy*, *Self Esteem* terhadap Pengembangan karir.

4. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka diharapkan penelitian ini memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Peneliti mengharapkan dengan penelitian ini maka manfaat teoritis yang diperoleh berupa:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah berkaitan tentang pengembangan karir dalam fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh Motivasi, *Self efficacy* dan *Self esteem* terhadap pengembangan karir.
2. penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi pihak yang membutuhkan literasi tentang Pengembangan Karir, Motivasi, *Self Efficacy* dan *Self Esteem*.

2. Kegunaan Praktis

Peneliti mengharapkan dengan penelitian ini maka manfaat praktis yang diperoleh berupa:

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi manajemen sumber daya manusia ataupun masyarakat umum untuk mempertimbangkan dalam membangun *Motivasi*, *Self Efficacy* dan *Self Esteem* untuk Pengembangan Karir pegawai.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi penelitian lanjutan bagi peneliti lainnya.





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG