

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Permasalahan *career plateau* menjadi isu kritis menuju karier tanpa batas (*the boundaryless career*) yang berbasis latar belakang individual karyawan, dan menjadi semakin membelenggu mekanisme organisasional perusahaan. Betapa tidak, pada dasarnya pilihan untuk bekerja pada perusahaan tertentu telah merupakan terminal terakhir bagi seorang karyawan, karena untuk bekerja di suatu perusahaan yang lebih mapan terbukti sulit untuk dicapai. Dari sudut konseptual, karier sering diartikan sebagai ide untuk terus bergerak ke atas dalam garis pekerjaan *non-flat* yang dipilih seseorang. Artinya, karyawan yang berkeinginan bergerak ke atas, dengan harapan dapat memperoleh posisi yang lebih tinggi dan secara proporsional bekerja dengan upah / gaji yang lebih besar, status, prestise yang lebih baik pula, dan kekuasaan plus tanggung jawab yang semakin berat menjadi “relatif sia-sia”, karena posisi jabatan vertikal semakin sulit untuk direngkuhnya.

Bahasan tentang *career plateau* selalu hanya berputar pada: (1) kebuntuan karier secara hirarki (plato hirarkis) yakni kemungkinan untuk mendapatkan promosi hirarki yang sangat kecil, akibatnya lebih banyak pekerja yang melakukan tugas pekerjaan yang sama untuk waktu yang lama, dan (2) *job content plateau* yang menggambarkan eksistensi seorang tenaga kerja yang menurut angan-angannya bahwa pekerjaan yang dilakukannya saat ini bersifat monoton, miskin tantangan dan inovasi, padahal *life-plateau* (stagnasi jati diri)

walaupun eksistensi sangat tersamar, variabel ini pun merupakan variabel yang tidak boleh diabaikan.

Karena karier identik dengan sikap dan perilaku yang dirasakan seorang karyawan dan relevansinya dengan aktivitas kerja yang berkesinambungan dan berjenjang (*non-flat only*), maka kemandegan karier menjadi tembok yang semakin kokoh dan semakin sulit untuk ditembus. Masalah yang sedang dihadapi PT. Prima Perdana Mandiri di Sidoarjo adalah semakin tidak sehatnya lingkungan kerja karena karyawan telah dijangkiti trauma sistemik tentang kemandegan karier. Sebagian karyawan telah bersikap apatis terhadap masa depannya, sehingga secara sepihak mereka telah bermotto: "Bekerja baik atau kurang baik toch tidak akan terjadi perbaikan."

Keinginan yang melekat pada sumberdaya manusia antara lain keinginan untuk dihargai, hidup layak, lingkungan kerja yang nyaman dan keinginan untuk berubah menjadi lebih baik (nasibnya) seiring dengan perjalanan waktu. Walaupun demikian, keinginan-keinginan tersebut bukanlah variabel tunggal.

Berdasarkan latar belakang di atas maka terdapat 3 variabel yang berpengaruh terhadap terjadinya situasi *career plateau*, yaitu:

1. Stagnasi jabatan, atau *hierarchical plateau* dimana seseorang sangat tipis kemungkinannya mendapatkan promosi hirarkis sehingga seorang karyawan harus berkutat pada kebuntuan hirarkis semi permanen.
2. Stagnasi bobot pekerjaan atau *job content plateau*. Pada posisi ini seorang karyawan tidak mungkin lagi diberi jabatan yang lebih baik karena secara fisik sering sakit sehingga ia lebih "sibuk" memikirkan beban penyakitnya daripada mengisi sisa hidupnya dengan ilmu pengetahuan baru yang lebih canggih.

3. Stagnasi jatidiri karyawan atau *life plateau*. Dalam keadaan ini seorang karyawan memiliki sifat sentimental yang berdampak negatif terhadap dirinya sendiri, ia mudah tersinggung, sering berkonflik dengan rekan-rekan sekerja, dan hal ini akan diperparah jika di rumah pun kehidupannya tidak nyaman.

Hasil sigi awal, dengan mengambil sampel 32 orang karyawan sebagai responden, dan disodori pertanyaan-pertanyaan yang relevan sikapnya terhadap peluang dirinya untuk memperoleh perbaikan karier, disajikan pada Tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
PT. Prima Perdana Mandiri di Sidoarjo
Sigi Awal tentang Kemandegan Karier
(n = 32 orang)

No.	Klausul	Proporsi (unit)	Proporsi (%)
1.	Stagnasi Jabatan	17	53,125
2.	Stagnasi Bobot Pekerjaan	9	28,125
3.	Stagnasi Jatidiri	6	18,75
Jumlah		32	100

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan angka-angka di atas maka dapat diketahui bahwa pada dasarnya karyawan-karyawan tersebut dihindangi trauma *career plateau* dimana stagnasi jabatan menempati posisi yang paling tinggi. Sejauhmana proporsi tersebut akan sinkron dengan hasil penelitian, hal tersebut akan dapat diketahui melalui uji empirik.

Artinya, sesuai dengan judul penelitian ini, maka ketiga faktor (variabel tersebut) berbasis metodologi konseptual memiliki pengaruh terhadap *career plateau* yaitu kemandegan karier seseorang di tempat kerjanya.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan kajian masalah yang dijabarkan di atas, maka rumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah secara parsial variabel stagnasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap *career plateau* karyawan pada PT. Prima Perdana Mandiri di Sidoarjo ?
2. Apakah secara parsial variabel stagnasi bobot pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap *career plateau* karyawan pada PT. Prima Perdana Mandiri di Sidoarjo ?
3. Apakah secara parsial variabel stagnasi jatidiri berpengaruh terhadap *career plateau* karyawan pada PT. Prima Perdana Mandiri di Sidoarjo ?
4. Apakah secara simultan variabel-variabel stagnasi jabatan, stagnasi bobot pekerjaan, dan stagnasi jatidiri karyawan berpengaruh secara terhadap *career plateau* karyawan pada PT. Prima Perdana Mandiri di Sidoarjo ?
5. Variabel manakah yang pengaruhnya paling dominan terhadap *career plateau* karyawan pada PT. Prima Perdana Mandiri di Sidoarjo ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur :

1. Pengaruh variabel stagnasi jabatan terhadap *career plateau* karyawan pada PT. Prima Perdana Mandiri di Sidoarjo.
2. Pengaruh variabel stagnasi bobot pekerjaan terhadap *career plateau* karyawan pada PT. Prima Perdana Mandiri di Sidoarjo.

3. Pengaruh variabel jatidiri terhadap *career plateau* karyawan pada PT. Prima Perdana Mandiri di Sidoarjo.
4. Pengaruh variabel-variabel stagnasi jabatan, stagnasi bobot pekerjaan, dan stagnasi jatidiri terhadap *career plateau* karyawan pada PT. Prima Perdana Mandiri di Sidoarjo.
5. Mengetahui variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap *career plateau* karyawan pada PT. Prima Perdana Mandiri di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada :

1. Aspek Akademis

Secara makro hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi ilmiah bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian ilmiah di bidang sumber daya manusia, sedangkan secara mikro pada penelitian ini difokuskan pada masalah *career plateau*.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mengumpulkan teori-teori yang relevan dan sebelumnya belum dilakukan analisa secara komprehensif, dan diharapkan dapat memperluas kancah pengetahuan ilmiah bagi para peneliti berikutnya.

3. Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi obyek yang diteliti sehingga merupakan masukan yang berharga bagi para pengambil keputusan di masa yang akan datang.