

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Permasalahan

Dunia kerja merupakan satu sisi yang menarik untuk dibahas, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan karir individu sebagai pekerja atau karyawan di suatu perusahaan maupun instansi baik swasta maupun pemerintah.

- Karir atau *career* dalam bahasa Inggris, pada dasarnya merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia atau *personnel administration*. Menurut Handoko (dalam Martoyo, 1990) yang menyebutkan bahwa karir atau *career* adalah semua pekerjaan (jabatan) yang dipunyai (dipegang) selama kehidupan kerja seseorang.

- Menurut Flippo (1992) bahwa karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketenteraman, dan arti dalam hidup seseorang.

- Istilah karir menurut French, Kast dan Rosenzweig (1985) adalah terdiri dari rangkaian aktivitas kerja yang berhubungan dengan perjalanan individu, perasaan dan tingkah laku selama waktu kehidupan. Dengan demikian pengalaman dan perasaan ini dipengaruhi dan mempengaruhi semua aktivitas kehidupan individu dalam organisasi atau lingkungan kerja.

- Membahas mengenai karir tentunya terkait pula dengan pengembangan karir atau *career development* yang diartikan sebagai suatu kondisi yang

menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Martoyo dalam Irsaniah, 1996).

- \* Lebih lanjut Costley dan Todd (1987) mengemukakan bahwa pengembangan karir berarti individu secara terus-menerus akan memperoleh peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi sebagai hasil untuk dapat dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Terjadinya peningkatan karir dalam suatu bidang kerja biasanya harus melalui tahapan-tahapan tertentu dalam suatu kegiatan yang biasanya terjadi dalam suatu bidang kerja.

Penilaian dari atasan langsung merupakan suatu hal pokok yang dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan dalam menentukan apakah seorang pekerja layak mendapatkan jabatan baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Dengan segala peraturan dan ketentuan yang ada, maka sebuah perusahaan membuat suatu sistem penilaian yang menuntun seluruh karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

Pengharapan yang ada dalam diri setiap karyawan akan menentukan sikap kerja dari karyawan. Pengharapan yang dimaksud adalah adanya kemungkinan untuk menduduki jabatan baru yang lebih tinggi. Namun dalam berbagai kondisi, maka dapat saja suatu keinginan atau harapan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi tidak tercapai meskipun etos kerja yang ditunjukkan sudah cukup maksimal. Hal ini terpulang pada bagaimana kondisi iklim organisasi yang ada. Artinya iklim organisasi yang sedang berjalan