

Hubungan antara iklim organisasi dan tingkat kesesuaian jangkar karir-karakteristik pekerjaan (suatu studi pada karyawan perusahaan x di Jakarta)

Fitra Krisantawati Hadis, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20313610&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada unjuk kerja individu-individu yang tergabung di dalamnya, sebaliknya individu tersebut juga bergantung pada organisasi sebagai penyedia kesempatan kerja dan karir. Adanya hubungan timbal balik yang berkesinambungan antara organisasi dan individu ini merupakan esensi dari perspektif pengembangan karir yang dikemukakan oleh Schein (1978).

Sesuai dengan tuntutan organisasi, manajemen sumber daya manusia ditujukan untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Di sisi yang lain, manajemen sumber daya manusia juga dituntut untuk dapat mengatur pemenuhan kebutuhan sumber daya tersebut agar dapat bersama-sama mencapai tujuan organisasi, sehingga kebutuhan kedua belah pihak ini - organisasi dan individu -- dapat terpenuhi. Dalam organisasi, sumber daya manusia ditempatkan pada posisi pekerjaan tertentu yang menuntut ketrampilan dan keahlian dari pelaksana pekerjaan tersebut.

Selama perjalanan karirnya, individu memperoleh pengetahuan tentang dirinya sendiri dan membentuk konsep diri yang berkaitan dengan pekerjaannya. Konsep diri ini disebut sebagai jangkar karir (Schein, 1978). Konsep diri yang berkaitan dengan pekerjaan ini terdiri dari 3 komponen persepsi diri yaitu persepsi diri tentang bakat/kemampuan, motif/kebutuhan dan sikap/nilai. Konsep diri ini berfungsi sebagai "jangkar" dalam pemilihan dan keputusan karir individu. Sebagaimana jangkar kapal, jangkar karir berfungsi agar keputusan individu dalam hal karirnya tidak terlayu jauh dari jangkar karir yang dimilikinya. Individu yang bekerja memiliki kebutuhan untuk menemukan situasi kerja yang dapat memberikan rasa aman dan kesempatan untuk mengembangkan diri yang sesuai dengan bakat/kemampuan, motif/kebutuhan dan sikap/nilai yang dimiliki. Di sisi lain, organisasi yang mempekerjakan individu juga memiliki kebutuhan untuk menemukan sumber daya manusia yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan karakteristik dan tuntutan dari pekerjaannya. Pemenuhan kebutuhan kedua belah pihak ini - sesuai dengan perspektif pengembangan karir -- akan dapat tercapai bila kondisi lingkungan organisasi juga mendukung. Kondisi yang dimaksud ini bukan merupakan kondisi fisik namun lebih pada kondisi psikis organisasi. Setiap organisasi memiliki ciri khas psikis yang dirasakan oleh individu-individu yang bekerja di dalamnya. Lingkungan internal ini disebut sebagai iklim organisasi. Tagiuri & Litwin (1968) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal dari suatu organisasi yang dialami oleh pekerja dan mempengaruhi tingkah laku pekerja.

Dalam studi peninjauan ini akan diteliti apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dan tingkat kesesuaian jangkar karir-karakteristik pekerjaan. Iklim organisasi serta dimensinya diukur dengan menggunakan kuesioner Form B dari Litwin & Stringer (1968) yang telah diadaptasi oleh Sdr. Deasy E. dan

telah diujicobakan oleh Sdr. Totok H., jangkar karir diukur dengan kuesioner penilaian karir dari TJ Delong (1982) yang diadaptasi oleh penulis dan pengukuran karakteristik pekerjaan dilakukan dengan mengkonstruksi alat berdasarkan teori jangkar karir dari Schein (1978).

Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat korelasi yang signifikan antara iklim organisasi dan tingkat kesesuaian jangkar karir-karakteristik pekerjaan. Artinya iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap tinggi rendahnya tingkat kesesuaian jangkar karir-karakteristik pekerjaan. Hasil penelitian tambahan menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap beberapa aspek dari tingkat kesesuaian jangkar karir-karakteristik pekerjaan, yaitu aspek kompetensi teknis/fungsional dan aspek otonomi. Selain itu beberapa dimensi iklim organisasi berpengaruh terhadap tingkat kesesuaian jangkar karir-karakteristik pekerjaan, yaitu dimensi resiko, kehangatan, dukungan, standar dan identitas.

Terlepas dari hasil penelitian yang diperoleh, kemungkinan penelitian ini sendiri memiliki beberapa kekurangan, misalnya karakteristik sampel, teknik penarikan sampel, teknik perhitungan statistik, bias dalam pengisian alat ukur, keterbatasan jenis dan bidang usaha organisasi serta homogenitas subyek penelitian. Penelitian ini akan lebih menarik dan memberikan hasil yang lebih lengkap bila dilakukan penyempurnaan pada hal-hal tersebut di atas.