
Pengaruh Perencanaan Karir dan Manajemen Karir Terhadap Komitmen Organisasi: Literatur Review

Rina kurniawati¹, Darliani²

^{1,2}Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: rinakurnia597@gmail.com, lianiwandarliani@tamansiswa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh perencanaan karir dan manajemen karir terhadap komitmen organisasi melalui pendekatan penelitian kepustakaan. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi mereka, yang sebagian besar didorong oleh dukungan manajemen karir yang diberikan oleh organisasi. Perencanaan karir yang efektif memungkinkan karyawan menetapkan tujuan karir yang jelas dan merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya, meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi yang pada akhirnya memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Manajemen karir yang baik, termasuk pelatihan, mentoring, dan peluang pengembangan, juga memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen karyawan dengan memberikan dukungan dan kesempatan untuk berkembang. Penelitian ini menggunakan sumber informasi dari media online seperti Google Scholar, Mendeley, dan platform akademik lainnya. Melalui analisis tematik dan kritis, penelitian ini menemukan bahwa perencanaan dan manajemen karir yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Selain itu, faktor-faktor seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Perencanaan Karir, Manajemen Karir, Komitmen Organisasi

Abstract

This study aims to examine the influence of career planning and career management on organizational commitment through a desk research approach. Employees with high levels of commitment tend to have a strong desire to remain in their organization, which is largely driven by the career management support provided by the organization. Effective career planning allows employees to set clear career goals and plan the steps needed to achieve them, increasing their confidence and motivation, which ultimately strengthens their commitment to the organization. Good career management, including training, mentoring, and development opportunities, also plays an important role in increasing employee commitment by providing support and opportunities for growth. This research utilizes information sources from online media such as Google Scholar, Mendeley, and other academic platforms. This study discovered that effective career planning and management have a positive influence on organizational commitment through thematic and critical analysis. Furthermore, factors such as the work environment, organizational culture, and compensation also play an important role in improving employee motivation and performance.

Keywords: Career Planning, Career Management, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung memiliki keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi mereka karena adanya dukungan manajemen karir yang diberikan oleh organisasi (Mardikaningsih, 2020; Mardikaningsih et al., 2021). Karyawan semacam ini biasanya mencoba merealisasikan manajemen karir organisasi dengan memilih pembimbing yang kompeten dan memiliki peran penting dalam membantu mengelola karir mereka dengan tepat (Adamson et al., 1998). Sebaliknya, karyawan dengan komitmen rendah cenderung ingin segera meninggalkan organisasi mereka saat ini (Razali & Darmawan, 2006; Mahyanalia, 2017). Mereka tidak ingin organisasi membatasi karir mereka (Mirvis & Hall, 1994) karena merasa tidak puas, sehingga mereka lebih memilih untuk mengelola karir mereka sendiri tanpa keterlibatan organisasi. Perbedaan ini akan terlihat dari sikap dan perilaku karyawan selama bekerja dan berinteraksi dengan organisasinya.

Berbeda dengan pandangan Orpen (1994), yang menyatakan bahwa manajemen karir organisasi dan manajemen karir pribadi dapat saling melengkapi, sehingga karyawan dapat lebih terbantu dalam pengembangan karir dan organisasi dipercaya oleh karyawan untuk mewujudkannya. Karyawan yang berkomitmen akan berusaha bekerja sesuai dengan harapan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka (Luthans, 2005; Mardikaningsih, 2020). Komitmen organisasi adalah bentuk kontribusi yang diberikan karyawan untuk mendukung kesuksesan organisasi (Reichers, 1985; Ernawati et al., 2020). Menurut Meyer & Herscovitch (2001), komitmen organisasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan tujuan bersama.

Perencanaan karir bertujuan untuk menetapkan tujuan karir individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tujuan ini dirancang agar karyawan dapat mempertahankan keberlanjutan dan eksistensinya dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dalam proses perencanaan karir, terdapat beberapa faktor penting yang perlu dipertimbangkan, yaitu kemampuan dan pengalaman. Dengan perencanaan yang matang dan strategis, karyawan akan lebih mampu mencapai tujuan karir mereka. Terlebih lagi, di era revolusi industri 4.0 ini, di mana di Indonesia kebijakan pengangkatan sebagai karyawan tetap cenderung sulit, penting bagi seseorang untuk merencanakan karirnya dengan baik dan cermat. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi mereka, terutama karena adanya dukungan manajemen karir yang disediakan oleh organisasi. Karyawan seperti ini biasanya berusaha mewujudkan manajemen karir organisasi dengan memilih pembimbing yang kompeten dan berperan penting dalam membantu mereka mengelola karir dengan efektif (Adamson et al., 1998). Sebaliknya, karyawan dengan komitmen rendah cenderung ingin segera meninggalkan organisasi mereka saat ini (Razali & Darmawan, 2006; Mahyanalia, 2017). Mereka tidak ingin organisasi mengatur karir mereka (Mirvis & Hall, 1994) karena merasa tidak puas, sehingga mereka lebih memilih untuk mengelola karir mereka sendiri tanpa keterlibatan organisasi. Perbedaan ini akan terlihat dari sikap dan perilaku karyawan selama bekerja dan berinteraksi dengan organisasi mereka. Pendapat ini berbeda dengan pandangan Orpen (1994), yang menyatakan bahwa manajemen karir organisasi dan manajemen karir individu dapat saling melengkapi, sehingga karyawan dapat lebih terbantu dalam pengembangan karir, dan organisasi mendapatkan kepercayaan dari karyawan untuk mewujudkannya. Karyawan yang berkomitmen akan bekerja sesuai dengan harapan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka (Luthans, 2005; Mardikaningsih, 2020). Komitmen organisasi adalah bentuk kontribusi yang diberikan karyawan untuk mendukung kesuksesan organisasi (Reichers, 1985). Menurut Meyer & Herscovitch (2001), komitmen organisasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan

tujuan bersama. Berdasarkan penjelasan ini, peneliti tertarik untuk mengkaji hubungan antara manajemen karir dan komitmen organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat Pengaruh Perencanaan Karir dan Manajemen Karir Terhadap Komitmen Organisasi melalui pendekatan penelitian kepustakaan (*library research*). Sumber informasi yang digunakan berasal dari media online seperti Google Scholar, Mendeley, dan platform akademik online lainnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Perencanaan Karir

Perencanaan karir merupakan proses yang dilakukan oleh individu untuk memahami dan menyadari keterampilan, minat, nilai, peluang, hambatan, pilihan, serta konsekuensi yang ada pada diri mereka. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi tujuan-tujuan yang terkait dengan karir dan menetapkan rencana untuk mencapai tujuan tersebut.

Dimensi atau indikator dari perencanaan karir meliputi keterampilan dan pelatihan. Menurut Saputra et al. (2023) ketika perusahaan menawarkan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik karyawan dan mampu menilai efektivitasnya, karyawan sering kali menunjukkan peningkatan keterampilan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, pemberian pelatihan kepada karyawan merupakan komponen penting dalam perencanaan karir. Proses ini juga berkaitan erat dengan keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karir, penetapan harapan, serta tujuan karir. Menurut Tri Rahayuningsih (2021), dimensi lain yang juga penting dalam perencanaan karir adalah efikasi diri, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan.

Selain keterampilan, pelatihan, dan efikasi diri, literatur lain juga menyebutkan beberapa aspek penting dalam perencanaan karir seperti kemampuan adaptasi, fleksibilitas dalam menghadapi perubahan, serta pengembangan jaringan profesional. Aspek-aspek ini membantu individu untuk lebih siap menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada dalam perjalanan karir mereka. Dengan demikian, perencanaan karir tidak hanya berfokus pada penetapan tujuan, tetapi juga pada pengembangan kapasitas untuk mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien.

Manajemen Karir

Organisasi merasa perlu untuk mempertahankan individu-individu berbakat dan berupaya menjaga mereka agar tetap berada dalam organisasi (Darmawan, 2018). Hal ini menjadi alasan utama meningkatnya minat terhadap pengamatan dan penerapan manajemen karir. Para karyawan juga didorong untuk memperhatikan karir mereka dan terus mengembangkan diri untuk mencapai tujuan karir tersebut (Arthur & Rousseau, 1996). Menurut organisasi, manajemen karir memungkinkan perkembangan tersebut karena keberhasilannya dalam menempatkan individu-individu terbaik di dalam organisasi (Baruch, 2006).

Rencana suksesi adalah alat yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi calon-calon potensial yang akan dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi. Manajemen karir adalah praktik umum di organisasi yang menekankan pada pengembangan internal karyawan (Baron & Kreps, 1999). Komponen utama dari rencana ini meliputi identifikasi posisi kunci, penciptaan dan penilaian calon, serta penetapan pilihan terbaik (Huang, 2001). Dengan demikian, manajemen karir bertujuan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling sesuai dengan potensi dan kemampuan mereka.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki berbagai definisi, salah satunya adalah keinginan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal demi kemajuan organisasi, mempertahankan keanggotaan, serta menerima tujuan dan nilai-nilai utama organisasi (Zaragoza & Puchol, 2013). Karyawan yang telah mengidentifikasi diri dengan organisasi tempat mereka bekerja menunjukkan tingkat komitmen tertentu. Komitmen ini merupakan hasil dari investasi yang mereka lakukan selama periode waktu tertentu, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap atau meninggalkan organisasi (Meyer & Parfyonova, 2010).

Selain itu, organisasi menganggap karyawan sebagai aset terpenting mereka (Millar et al., 2017). Salah satu indikasi utama dari komitmen karyawan adalah kesadaran mereka terhadap pengakuan atas kontribusi mereka kepada organisasi dan keselarasan tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi bersedia untuk berkorban demi organisasi karena mereka merasa kontribusi mereka dihargai dan tujuan mereka sejalan dengan tujuan perusahaan (Vantilborgh et al., 2014).

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ini menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan (*library research*). Sumber informasi yang digunakan berasal dari media online seperti Google Scholar, Mendeley, dan platform akademik online lainnya. Dalam penelitian ini, kajian literatur harus digunakan secara konsisten berdasarkan asumsi metodologis. Artinya, kajian literatur harus diintegrasikan dengan cara yang tidak menimbulkan pertanyaan yang tidak perlu bagi peneliti.

Peneliti memilih metode kualitatif karena sifatnya yang eksploratif, sesuai dengan panduan dari Ali dan Limakrisna (2013). Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengkaji dan memahami berbagai perspektif dan temuan yang ada dalam literatur dengan mendalam. Melalui analisis tematik dan kritis, peneliti dapat mengeksplorasi hubungan antara perencanaan karir, manajemen karir, dan komitmen organisasi dengan lebih komprehensif.

Selain itu, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali makna dan konteks di balik data yang ditemukan dalam literatur. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjawab pertanyaan penelitian tetapi juga memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika perencanaan karir dan manajemen karir dalam konteks organisasi. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Komitmen Organisasi

Perencanaan karir adalah proses di mana individu menetapkan tujuan karir dan langkah-langkah untuk mencapainya. Perencanaan karir yang efektif dapat meningkatkan keterampilan, pengalaman, dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir yang baik dapat membantu karyawan merasa lebih percaya diri dan termotivasi dalam mencapai tujuan mereka, yang meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Perencanaan karir adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk lebih memahami dan sadar akan keterampilan, minat, nilai, peluang, hambatan, pilihan, dan konsekuensi pada

dirinya sendiri yang berupaya mengidentifikasi tujuan yang terkait dengan karir dan menetapkan rencana untuk mencapai sebuah tujuan" (Tri Rahayuningsih, 2021) Pengaruh Manajemen Karir terhadap Komitmen Organisasi.

Manajemen karir mencakup serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendukung pengembangan karir karyawan, termasuk pelatihan, mentoring, dan peluang pengembangan. Manajemen karir yang efektif dapat meningkatkan komitmen karyawan dengan memberikan mereka dukungan dan kesempatan untuk berkembang. Manajemen karir mencakup serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendukung pengembangan karir karyawan, termasuk pelatihan, mentoring, dan peluang pengembangan" (Darwisyah et al., 2021) Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasi adalah tingkat di mana karyawan merasa terikat dengan organisasi mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini terdiri dari komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih produktif, memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, dan lebih sedikit kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkat di mana karyawan merasa terikat dengan organisasi mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Suryadi & Foeh, 2022).

Pembahasan

Perencanaan Karir dan Komitmen Organisasi

Perencanaan karir yang efektif memungkinkan karyawan menetapkan tujuan karir yang jelas dan merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya. Hal ini meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Studi menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki perencanaan karir yang baik lebih termotivasi dan terikat secara emosional dengan organisasi.

Manajemen Karir dan Dukungan Organisasi

Manajemen karir yang baik melibatkan pelatihan, mentoring, dan peluang pengembangan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Ketika karyawan merasa didukung dalam pengembangan karir mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi. Program manajemen karir yang efektif dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

Keterkaitan Antara Pengalaman, Kemampuan, dan Kinerja.

Pengalaman dan kemampuan karyawan yang didukung oleh perencanaan dan manajemen karir yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Karyawan yang memiliki pengalaman dan keterampilan yang memadai lebih kompeten dalam melaksanakan tugas mereka dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Lingkungan dan Budaya Organisasi Lingkungan kerja yang positif dan budaya organisasi yang mendukung juga berperan penting dalam perencanaan dan manajemen karir. Lingkungan yang kondusif dan budaya yang mendorong pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat menghambat perkembangan karir dan menurunkan tingkat komitmen organisasi.

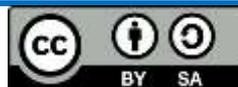
KESIMPULAN

Literatur review ini menunjukkan bahwa perencanaan dan manajemen karir yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki rencana karir yang jelas dan didukung dalam pengembangan karir mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi. Selain itu, faktor-faktor seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Organisasi perlu memperhatikan semua aspek ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karir karyawan dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamson, L.B., Romski, M.A., Deffebach, K., Sevcik, R.A. (1992). "Symbol Vocabulary and the Focus of Conversations: Augmenting Language Development for Youth with Mental Retardation." *Journal of Speech and Hearing Research*. Volume 35. P 1333 – 1343.
- Afriyeni, N., Rahayuningsih, T., & Erwin, E. (2021). Resiliensi akademik dengan kepuasan belajar online pada mahasiswa. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 5(1), 74-82. <https://doi.org/10.36341/psi.v5i1.1550>
- Ali, H., Limakrisna. 2013. *Metode Penelitian Petunjuk Praktis untuk Memecahkan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, Disertasi*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2020). Pencapaian Kepuasan Kerja bagi Karyawan melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98-106.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford: Oxford University Press.
- Baron, James N. dan Kreps, David M., *Strategic Human Resource Framework for general Manager*, New York: John Wiley & Sons, Inc., 1999.
- Huang, T.C. (2001). Succession management systems and human resource outcomes, *International Journal of Manpower*, 22(7/8), 736-47.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behaviour 10th edition*. New York :McGrawHill International Editions
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah Penelitian Empiris tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi (Akuntabilitas)*, 13(1), 43-54.
- Mardikaningsih, R. (2020). Spiritualitas Kerja dan Kedisiplinan Karyawan serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 3 (2), 286-295. Mardikaningsih, R., E. A Sinambela, F. Issalillah, M. Munir, & E. Retnowati. (2021). Analisis Korelasi Antara Role Stress dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4 (2), 79-83.
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: a theoretical analysis and re-conceptualization. *Hum. Resour. Manage. Rev.* 20, 283– 294.

- Meyer, J.P. & Herscovitch, L. 2001. "Commitment in the Workplace : Toward a General Model". *Human Resource Management Review*. Vol. 11. Hal. 299 – 326.
- Millar, C. C. J. M., Chen, S., & Waller, L. (2017). Leadership, knowledge and people in knowledge-intensive organisations: implications for HRM theory and practice. *Int. J. Hum. Res. Manag.* 28, 261–275.
- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1994). Psychological Success and the Boundryless Career.pdf. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 365–380.
- Orpen, C., 1994, "The Effects Of Organizational And Individual Career Management On Career Success", *International Journal Of Manpower*, Vol. 15, No. 1, pp. 27-37.
- Reichers, A, 1985, "A Review Reconceptualization of Organizational Commitment", *Academy of Management Review*, Vol. 10, p. 465-476.
- Saputra, G. W., Kurniawati, K., Johan, A., & Sulistyana, R. B. (2023). Analysis of Employee Performance Improvement: The Role of Social Exchange Theory. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 13(2), 272–281.
- Suryadi, Y., FoEh, J.E.H.J., dan Manafe, H. (2022). Employee Productivity Determination: In Work-life balance (WLB), Work FromHome (WFH), Information Technology (IT), And Work Flexibility. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 5(2), 730-750.
- Vantilborgh, T., Bidee, J., Pepermans, R., Willems, J., Huybrechts, G., & Jegers, M. (2014). Effects of ideological and relational psychological contract breach and fulfilment on volunteers' work effort. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 23, 217–230.
- Zaragoza, B. M., & Solanes Puchol, A. (2013). Psychological contract as a determinant of organizational commitment: differences between the industry and service sectors in the province of Alicante. *Acciones E Investigaciones Sociales*, 33, 73–93.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
