

ANALISIS PENGARUH KEPERIBADIAN, MOTIVASI DIRI, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *CAREER PLATEAU* JABATAN DOSEN DI KOTA AMBON

Juliana Latuihamallo

(Juliana_latuihamallo@hotmail.com)

ABSTRACT

Understanding the career plateau in a organisation is an important thing. The fact that any people (employees) who begin to experience a career impasse caused by many things, among others, a tendency to change the organization of the hierarchical structure into a flat structure so that the chances of vertical mobility of employees has become more limited. Everyone would want a variety of advancements in his career is marked by a promotion or a position structurally. Theoretically career in an organisation open to all, people who become members. Opportunity to give motivation for everyone (employees) to compete in career development. Samples were 112 respondents of this study is for civil servants who had been a lecturer at private universities in the city of Ambon and University Lecturer Pattimura. Tests performed by the method of structural equation model (SEM). The results of structural equation analysis showed that the perception of lecturer on personality of the carrier plateau is positive and significant influence, and self-motivated toward career plateau is positive and significant, while for the commitment organizational positive but not significant effect.

Keywords: Career Plateau, Personality, Self Motivation, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia harus dipandang sebagai modal manusia yang

menjadi aset perusahaan yang perlu dipertahankan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai bagian personalia yang lebih mengurus hal-hal administratif, tetapi sebagai modal manusia dan aset utama organisasi yang

berfungsi sebagai rekan kerja strategik, agen perubahan, ahli administrasi dan pejuang karyawan (Morton, 1999 dalam Anggraeni, 2002).

Perubahan lingkungan bisnis, seperti restrukturisasi, *downsizing*, termasuk juga peningkatan jumlah penduduk menyebabkan persaingan pekerja untuk memperoleh kesempatan promosi karir yang lebih kecil. Akibatnya lebih banyak pekerja yang mengalami tugas pekerjaan yang sama untuk waktu yang lama dengan prospek peningkatan karir vertikal (jenjang yang lebih tinggi) yang semakin berkurang (Chao, 1990, Elsass & Ralston, 1989 dalam Allen *et.al*, 1999). Akibatnya semakin banyak pekerja yang mengalami *career plateau* secara hirarki (mengalami kebuntuan karir), sebagai contoh dalam suatu penelitian 34 – 54 % responden dapat diklasifikasikan sebagai *plateau* (Allen *et.al*, 1999).

Struktur organisasi di Indonesia kebanyakan masih berbentuk hirarki (Puji, 2002), sehingga kesuksesan karir lebih diartikan sebagai memperoleh kekuasaan yang tinggi, status dan gaji yang tinggi juga. Kesuksesan karir seringkali dikaitkan dengan kemajuan yang bersifat linear yang ditandai dengan kenaikan jabatan atau posisi secara struktural dari

waktu ke waktu, yakni semakin tinggi struktur organisasi maka semakin banyak peluang seseorang dalam meniti karirnya (Bielby dan Baron, 1980 dalam Puji, 2002). Struktur hirarki ini akan mendorong munculnya *career plateau* atau karir yang datar atau buntu (Chao, 1990; Allred, Snow & Milles, 1996; Arthur & Rousseau, 1996).

Semua orang tentu menginginkan berbagai macam kemajuan dalam karirnya yang ditandai dengan kenaikan jabatan atau posisi secara struktural, Secara teoritis jenjang karir dalam suatu organisasi terbuka bagi setiap orang yang menjadi anggotanya. Kesempatan tersebut memberi motivasi bagi setiap orang (karyawan) untuk berkompetisi dalam pengembangan karir.

Career plateau menurut Ference, Stoner dan Warren (1977) dalam Chao (1990) adalah titik dalam suatu karir di mana kemungkinan untuk mendapatkan promosi hirarki sangat kecil. Ukuran *career plateau* dapat secara obyektif atau secara subyektif. Secara obyektif yaitu jika selama lebih dari 7 (tujuh) tahun menduduki posisi/jabatan yang sama (Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990) atau jika lebih dari 5 (lima) tahun

menduduki posisi/jabatan yang sama (Allen *et.al*, 1999) padahal idealnya semua orang mengharapkan adanya kemajuan dalam karirnya dari waktu ke waktu. Penilaian *plateau* subyektif menurut Chao (1990) adalah persepsi seseorang mengenai karir di masa datang yang dirasa terbatas (kecil kemungkinan untuk dipromosikan).

Mendukung penelitian Chao (1990) kenyataannya bahwa banyak orang (karyawan) yang mulai merasakan kebuntuan karir yang disebabkan oleh berbagai hal antara lain kecenderungan organisasi berubah dari struktur yang hirarki menjadi struktur yang *flat* sehingga peluang mobilitas vertikal karyawan semakin terbatas (Sudirman, 2005).

Penelitian Schiska (1991), menentukan penyebab *career plateau* adalah sebagai berikut: (1). Terjadi karena langkanya kemungkinan mencapai posisi tertinggi dalam organisasi, (2). Terjadi ketika seseorang merasa pekerjaan yang dimilikinya sudah tidak menantang lagi, (3). Terjadi karena orang merasa jenuh atau bosan dalam kehidupan karirnya. Dengan demikian Schiska (1991) dalam studinya menjelaskan mengapa *plateauing* terjadi secara struktural disebabkan adanya posisi yang lebih sedikit atau

keterbatasan dalam hirarki perusahaan dan karyawan tidak memiliki keterampilan atau kemampuan untuk dipindahkan ke peringkat berikutnya, atau lebih sering karena tidak ada tempat untuk bergerak lebih lanjut di atas orang lain dalam struktur organisasi.

Menurut Simamora (2004), seseorang memiliki pengendalian terhadap nasib mereka, sehingga dapat memanipulasi peluang agar memaksimalkan keberhasilan dan kepuasannya yang berasal dari karir.

Banyak hasil kajian teoritis dan empiris sebelumnya yang berkaitan dengan analisis karir yang datar/kebuntuan karir yang menarik untuk dicermati ulang. Misalnya Allen *et.al* (1999) mendukung dan membuktikan bahwa bagaimana masing-masing orang merencanakan dan menerapkan tujuan karirnya melalui keterlibatan kerja. Hal ini dikarenakan seseorang yang terlibat dengan pekerjaannya dapat menemukan cara untuk membuat pekerjaannya lebih menarik dan menantang, sehingga mereka tidak mengalami *career plateauing*. Selain itu keterlibatan kerja yang tinggi akan menyukai tambahan tanggung jawab, sehingga akan meningkatkan kemungkinan

dipromosikan dan akan mengurangi *career plateau*. Selain itu Noe (1986) dalam Allen *et.al* (1999), keterlibatan kerja akan membuat seseorang merasa bahwa pekerjaan adalah hal penting bagi dirinya, sehingga akan mendorongnya berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan diri dan termotivasi untuk meningkatkan keterampilan kerja.

Fierman (1993); Leach & Chakiris (1985), mengemukakan bahwa terjadi *plateauing* yang tinggi karena tiga puluh tahun terakhir telah terjadi perubahan yang drastis, seperti otomatisasi, *downsizing*, dan relokasi dari perusahaan-perusahaan di luar negeri telah menghapus karir yang merupakan harapan karyawan yang berkualitas yang menempatkan mereka pada posisi di atas dalam struktur organisasi.

Berbagai hal yang telah dikemukakan di atas mungkin dapat menjadi bahan refleksi dalam mengamati kompleksitas *career plateau*.

Penelitian terdahulu tentang *career plateau* selalu hanya melihat pada kebuntuan karir secara hirarki (*plateau hirarkis*) yakni kemungkinan untuk mendapatkan promosi hirarki sangat kecil, akibatnya lebih banyak pekerja yang mengalami tugas pekerjaan yang

sama untuk waktu yang lama. Penelitian-penelitian terdahulu tentang *career plateauing* di atas banyak berfokus terhadap manajemen dan para profesional, yakni mereka yang bekerja pada jabatan fungsional dalam organisasi yang berbasis tim sehingga semakin banyak tugas/pekerjaan yang harus dilakukan melalui tim dan mengabaikan kemampuan individu di luar tim untuk menyelesaikan pekerjaan (Allen et al., 1988; Allen et al., 1999; Veiga, 1981). Pekerjaan/tugas yang dilakukan melalui tim tersebut akan menyebabkan individu tidak akan mengalami pertumbuhan dan pengembangan kapabilitas pribadi yang meluas, atau dengan kata lain individu tidak dapat memaksimalkan atau memuaskan potensi keterampilannya (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000)). Dengan demikian penelitian ini akan menguji peran penting individu terhadap kesuksesan karirnya atau sebaliknya individu akan mengalami kebuntuan karir (*career plateau*).

Penelitian Fieldman dan Weitz (1988), menjelaskan bahwa *career plateau* bagi karyawan fungsional perlu untuk meningkatkan komitmen organisasional mereka, karena mereka menemukan keseimbangan

antara kerja dan kehidupan keluarga atau mendapatkan energi untuk melakukan tanggung jawab. Oleh karena itu, karyawan yang mengalami *career plateau* mungkin akan frustrasi dengan kurangnya tantangan dalam pekerjaan mereka, tetapi jika mereka masih melihat kesempatan untuk mobilitas ke atas dalam karir mereka, maka mereka akan tetap lebih cenderung bersikap positif terhadap pekerjaannya dan organisasi sebagai keseluruhan.

Penelitian terdahulu menjelaskan pula bahwa *career plateau* menyebabkan rendahnya kepuasan kerja (Chao, 1990, Milliman, 1992) dan prestasi kerja karyawan (Allen et al., 1999).

Penelitian terdahulu pada umumnya meneliti pengaruh variabel keterlibatan kerja, tanggung jawab pekerjaan, pekerjaan yang menantang serta hirarki organisasi, dan komitmen organisasional terhadap *career plateau* secara parsial, namun tidak ditemukan adanya penelitian yang membahas variabel-variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap *career plateau* sehingga pada penelitian ini akan membahas pengaruh variabel baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian terdahulu tentang dampak potensial dari

watak kepribadian individu dan pilihan akan perilaku yang efektif dalam dunia kerja terutama mengenai munculnya *career plateau* sudah banyak dipublikasikan dalam dunia industri dan organisasi yang berhubungan dengan perspektif pengembangan sumber daya manusia (Chao, 1990; Allred, Snow, & Miles, 1996; Arthur & Rousseau, 1996). Penelusuran pustaka menunjukkan bahwa umumnya penelitian tentang kesuksesan karir berpangkal dari kepribadian (Gelissen, 2005; Lau, 1999).

Selain kepribadian yang dapat mempengaruhi perilaku kerja individu terhadap keberhasilan karir, pada saat ini karir telah mengalami pergeseran menuju karir tanpa batas (*the boundaryless career*). Karir tanpa batas (*boundaryless career*) melihat kunci keberhasilan karir di masa datang lebih dicerminkan pada pengalaman hidup seseorang dari pada posisi yang dimilikinya dalam organisasi. Karir tanpa batas membuat individu semakin bebas untuk menentukan keberhasilan karirnya dan menjelaskan bahwa kesuksesan karir individu merujuk kepada penambahan material, *power*, dan kepuasan (Gattiker dan Larwood, 1990, 1988; Judge et al., 1995; Poole et al., 1990).

Permasalahan *career plateau* menjadi isu kritis bersamaan dengan pergeseran menuju karir tanpa batas yang lebih menekankan kepada pengalaman hidup seseorang daripada posisi yang dimilikinya dalam organisasi.

Perguruan Tinggi dengan visi untuk menjadikan Universitas yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang professional di bidangnya dan dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Hal ini dapat dilakukan jika komponen-komponen yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan memiliki komitmen dan kompetensi yang memadai termasuk di antaranya adalah staf pengajar (dosen).

Kesuksesan karir dosen sebagai tenaga edukatif pada lembaga pendidikan tinggi, dituntut untuk membenahi dirinya, karena ditemui ada niatan untuk menjadi dosen kadang merupakan terminal (pilihan) terakhir setelah pekerjaan yang lainnya sulit, sehingga sulit bagi mereka pula untuk sukses dalam karirnya (Ainumrofig Darmawan, 2008). Secara individu, dosen berada dipersimpangan jalan, seolah-olah berdiri pada posisi tarik menarik antara idealisme intelektual

sebagai pendidik dan sebagai pekerja komersial sebagaimana layaknya bentuk profesi lainnya yang melihat kesuksesan karir individu merujuk kepada penambahan material, *power* maupun kekuasaan (Madris, 2007; Gattiker dan Larwood, 1990, 1988; Judge et al, 1995; Poole et al, 1990).

Pengembangan sumber daya manusia dalam jabatan fungsional sebagai dosen didasarkan atas angka kredit yang dicapai masing-masing orang/individu untuk pelaksanaan tugas institusional, yaitu tridarma perguruan tinggi (pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat), serta kegiatan penunjang tridarma perguruan tinggi), sekurang-kurangnya 12 SKS atau setara 38 jam per minggu, yaitu jam kerja wajib seorang pegawai negeri sipil, sebagai imbalan terhadap gaji dan lain hak yang diterimanya dari Negara (Madris, 2007).

Apabila seorang dosen sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhirnya dan setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir dan didasarkan pada perolehan angka kredit yang dicapai dosen tersebut, maka individu dosen yang bersangkutan diperkenankan

untuk diusulkan kenaikan golongan/pangkat akademisnya sesuai dengan golongan/ pangkat setingkat lebih tinggi, atau secara obyektif jika seorang dosen lebih dari 5 tahun menduduki posisi/jabatan dan pangkat akademis yang sama maka permasalahannya adalah apakah tenaga edukatif (dosen) ini diidentifikasi atau dikategorikan ke dalam *career plateau* atukah *non plateau* ?.

Di beberapa fakultas, terdapat sejumlah dosen dengan masa kerja lebih dari 5 tahun namun masih berada pada posisi kepangkatan/golongan akademis yang sama. Dengan demikian perlu untuk diteliti, alasan mengapa hal tersebut di atas dapat terjadi, padahal kinerja dosen diukur dengan dilaksanakannya tri dharma perguruan tinggi.

Secara hirarki, karir seorang dosen tidak dibatasi oleh suatu pola hubungan struktural dalam suatu organisasi, tetapi ditentukan oleh seberapa optimalnya seorang dosen melaksanakan tugas-tugas yang diamanatkan oleh tri dharma perguruan tinggi. Untuk itu karir dosen sangat ditentukan oleh tingkat kemandiriannya dalam merencanakan jenjang karirnya, sehingga tidak akan mengalami kebuntuan karir secara subyektif.

Dari uraian di atas diperoleh juga celah penelitian berikut yaitu penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *career plateau* secara subyektif yakni didasarkan persepsi seseorang mengenai karirnya di masa datang yang dirasa terbatas tanpa melihat lama menjabat maupun umur, tetapi lebih menekankan bagaimana faktor diri seseorang menerima, menilai dan bereaksi terhadap situasi kerja sekarang (Chao, 1990). Dengan menggunakan variabel karakteristik individu seperti kepribadian, motivasi diri dan komitmen organisasional diharapkan dengan mengintegrasikan keseluruhan variabel secara parsial maupun simultan akan diperoleh nilai tambah bahwa secara keseluruhan karakteristik yang dimiliki individu seperti kepribadian, motivasi diri dan komitmen organisasional akan mampu mengkategorikan seseorang ke dalam *career plateau* atukah tidak.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pendahuluan yang telah dikemukakan, banyak dosen di Universitas Pattimura yang jabatan fungsional mengalami kemandekan seperti dosen dengan jabatan Pembina

Tingkat I/IVc, mereka menjalankan tugas sebagaimana fungsi dan tugas pokoknya yakni sebagai tenaga edukatif, namun menyangkut kepangkatan tidak bisa dinaikan karena strata pendidikan mereka belum S3 sesuai persyaratan. Selain itu menyangkut dengan jabatan struktural yang terambat dengan persyaratan umur 61 tahun untuk suatu jabatan.

Namun demikian karena mereka sebagai pendidik membuat kepribadian, motivasi diri semakin kuat untuk tetap berkarir dengan dukungan komitmen organisasional serta berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 60, Statuta Universitas, serta peraturan lainnya penyangkut kepegawaian. Oleh karena itu, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Apakah terdapat pengaruh signifikan faktor-faktor; kepribadian, motivasi diri, komitmen organisasi terhadap *career plateau*.”

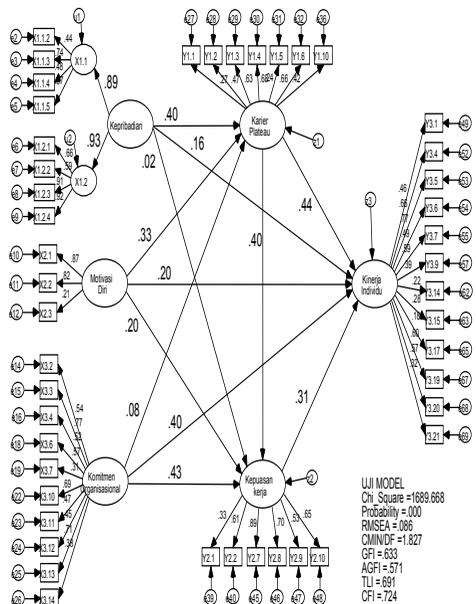
TUJUAN PENELITIAN

Sejalan dengan perumusan masalah di atas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

kepribadian, motivasi diri, dan komitmen organisasional terhadap *career plateau* di Universitas Pattimura.

MODEL PENELITIAN

Model penelitian ini mengadopsi dari hasil penelitian peneliti sebelumnya secara parsial variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Model tersebut dijabarkan masing-masing variabel dengan indikatornya seperti pada diagram 1 berikut:



Gambar 1. Analisis Model

Tabel 1. Hubungan Variabel, Dimensi, dan Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepribadian (X ₁)	X1.1 Kepribadian A X1.2 Kepribadian B	X1.1.1 Harus bekerja cepat X1.1.2 Merasa tidak sabar dengan kemajuan pekerjaan. X1.1.3 Tidak dapat mengatasi waktu luang. X1.1.4 Memikirkan dua atau lebih tugas-tugas secara serentak. X1.1.5 Sedikit memiliki kepentingan di luar pekerjaan. X1.2.1 Tidak pernah merasa urgensi waktu. X1.2.2. Tidak merasakan perlunya membahas prestasi kecuali bila dituntut oleh situasi. X1.2.3. Bermain lebih untuk kesenangan dan santai
Motivasi Diri (X ₂)	-	X2.1. Keinginan untuk berprestasi X2.2. Suka dengan kebutuhan berafiliasi dengan karakteristik individu. X2.3. Menyukai kebutuhan akan kekuasaan.
Komitmen Organisasi (X ₃)	-	X3.1. Keinginan untuk menjadikan Universitas lebih besar. X3.2. Beranggapan bahwa masalah universitas adalah masalah pribadi juga. X3.3. Merasa bangga membicarakan universitas. X3.4. Merasa senang menggunakan waktu untuk berkarir di universitas.
Career Plateau (Y)	-	Y1 Ditantang dengan jabatan sebagai seorang pendidik.. Y2. Memiliki peluang untuk bekerja

		<p>dan bertumbuh sebagai pendidik.</p> <p>Y3. Mengajar dan penunjang lainnya merupakan hal rutin bagi saya.</p> <p>Y4. Tanggung jawab dalam pekerjaan mengalami peningkatan yang berarti.</p> <p>Y5. Menuntut saya untuk mengembangkan kemampuan.</p> <p>Y6. Agar berkualitas ditantang oleh pekerjaan dalam mengajar.</p> <p>Y7. Kemungkinan besar tidak akan mencapai job yang lebih tinggi baik dalam univ/fak/ jur /prodi.</p> <p>Y8. Berharap dapat berhubungan dengan level yang lebih tinggi.</p> <p>Y9. Peluang untuk menduduki jabatan di univ/fak/jur/prodi sangat terbatas.</p> <p>Y10. Harus dipromosikan kepangkatan / jabatan dalam waktu sekarang ini.</p> <p>Y11. Memiliki pandangan dimana berharap untuk tidak berkembang lagi pada level yang lebih tinggi.</p> <p>Y12. Kemungkinan besar untuk beranjak dalam organisasi/ jabatan/kepangkat-an sudah dibatasi.</p>
--	--	--

HASIL PERHITUNGAN

Pengujian Hipotesis

Evaluasi kebaikan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur pada model

persamaan struktur. Tabel 2 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat pada nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka hubungan antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Pengujian Hipotesis

Hip.	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect			Keterangan
			Standardize	CR	p-value	
H1a	Kepribadian	Career Plateau	0.399	2.565	0.010	Signifikan
H1b	Motivasi Diri	Career Plateau	0.330	2.587	0.010	Signifikan
H1c	Komitmen Organisasi	Career Plateau	0.079	0.555	0.579	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil *Structural Equation Modelling* (Tabel 2) di atas dapat dijelaskan bahwa dari ketiga variabel independen yang dapat mempengaruhi variabel dependen *career plateau* secara signifikan adalah variabel kepribadian dan motivasi diri, sedangkan untuk variabel komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepribadian Terhadap *Career Plateau*

Hasil pengujian pengaruh variabel kepribadian terhadap *career plateau* (H1a) menunjukkan bahwa *critical ratio* (CR) yang dihasilkan sebesar 2.565 jauh lebih besar dari CR minimal yang diisyarakan yaitu 1,658, dengan nilai *P-value* (0.010) yang lebih kecil dari 0.05, sehingga hubungan atau pengaruh tersebut dinyatakan signifikan. Dengan koefisien estimasi (*standardized regression weight*) yang bertanda positif sebesar 0,399 menunjukkan

adanya pengaruh positif artinya perubahan kepribadian dosen terhadap *career plateau* sebesar 39,9%.

Kepribadian yakni sebuah cara yang dilakukan seseorang dalam merespon suatu situasi atau cara bertindak yang disukai seseorang terhadap keadaan maupun orang tertentu. Kepribadian mengakar pada diri seseorang sebagai individu, menggambarkan perilaku dalam menghadapi beragam situasi, dan tidak mungkin berubah secara drastis dalam waktu yang singkat, serta dapat membedakan diri sendiri dengan orang lain. Jadi kepribadian adalah suatu dorongan yang mengatur perilaku atau memberi petunjuk ke arah tertentu (Parkinsons, 2004). Oleh karena itu hasil penelitian atau pengujian hipotesis membenarkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap *career plateau* seorang pendidik atau dosen. Sehingga dengan semakin kuatnya pengaruh

kepribadian seseorang dosen, atau semakin sesuainya kepribadian dosen dengan lingkup pekerjaannya maka dapat menyebabkan meningkatkan *career plateau* dari aspek subyektif.

Pengaruh Motivasi Diri Terhadap *Career Plateau*

Hasil pengujian pengaruh variabel motivasi diri dosen terhadap *career plateau* (H1b) menunjukkan bahwa *critical ratio* (CR) yang dihasilkan sebesar 2.587 jauh lebih besar dari CR minimal yang diisyarakan yaitu 1,658, dengan nilai *P-value* (0.010) yang lebih kecil dari 0.05, sehingga hubungan atau pengaruh tersebut dinyatakan signifikan. Dengan koefisien estimasi (*standardized regression weight*) yang bertanda positif sebesar 0,330 menunjukkan adanya pengaruh positif artinya perubahan motivasi diri dosen terhadap *career plateau* sebesar 33,3%.

Motivasi adalah suatu proses di mana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaian tujuan individu dengan karir. Individu yang berhasil mencapai posisi yang tertinggi dalam struktur organisasi berarti kebutuhan-kebutuhan dapat

terpenuhi. Dengan demikian motivasi dalam hal ini dibagi menjadi tiga, yaitu: motivasi prestasi adalah kecenderungan manusia untuk mendapatkan prestasi, motivasi afiliasi adalah kecenderungan dorongan manusia untuk bekerja sama atau bersosialisasi dan motivasi kekuasaan adalah kecenderungan dorongan manusia untuk mempunyai kekuasaan. Sesuai dengan hasil penelitian, maka semakin tinggi motivasi akan meningkatkan *career plateau* subyektif.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Career Plateau*

Hasil pengujian pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap *career plateau* (H1c) menunjukkan bahwa *critical ratio* (CR) yang dihasilkan sebesar 0,555 jauh lebih kecil dari CR minimal yang diisyarakan yaitu 1.658 dengan nilai *P-value* (0,575) yang lebih besar dari 0.05, sehingga hubungan atau pengaruh tersebut dinyatakan tidak signifikan. Dengan koefisien estimasi (*standardized regression weight*) yang bertanda positif sebesar 0,079 menunjukkan adanya pengaruh positif artinya perubahan komitmen organisasional terhadap *career*

plateau sebesar 7,9%, namun tidak signifikan.

Meyer, Allen, dan Smith dalam Spector (1998) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

Affective commitment, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

Continuence commitment, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

Normative commitment, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Dengan kata lain seseorang dengan komitmen apapun terhadap organisasi tetap memiliki pengalaman dengan karirnya serta mempersepsi *career plateau* sebagai hal yang positif atau negatif bagi dirinya sendiri. Pendapat di atas membuktikan bahwa ada tidaknya komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *career plateau*, karena walaupun komitmen

organisasional berpengaruh negatif terhadap *career plateau*, namun dosen tetap menjalankan tugas pokoknya yaitu mendidik dan mengajar, lebih tinggi dari pada penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dalam bahasan di atas dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Hasil penelitian pengaruh variabel kepribadian terhadap *career plateau* menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career plateau*. Artinya seseorang yang mampu menyesuaikan kepribadiannya dengan lingkup pekerjaannya, maka akan meningkatkan persepsi dirinya dengan *career plateau* subyektif.

Hasil penelitian pengaruh motivasi diri terhadap *career plateau* menunjukkan bahwa motivasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career plateau*. Artinya seseorang yang mempunyai motivasi diri yang tinggi dilihat dari aspek kecenderungan untuk berprestasi, kecenderungan untuk kerjasama atau sosialisasi dan kecenderungan untuk berkuasa, maka hal ini akan mendorong dosen untuk bereaksi dengan tetap memiliki motivasi walaupun mengalami *career*

plateau, mengingat karir dosen adalah karir di mana setiap orang bebas untuk menentukan nasib karirnya sendiri antara lain tetap memotivasi diri menjalankan tugas mendidik dan mengajar.

Hasil penelitian pengaruh komitmen organisasional terhadap *career plateau* menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap *career plateau*. Artinya ketiga komitmen yakni afektif komitmen, kontinuus komitmen dan normatif komitmen yang secara bersamaan dimiliki oleh setiap dosen dalam derajat yang berbeda akan berpengaruh terhadap *career plateau*. Dengan demikian komitmen afektif yang biasanya mendapat porsi yang lebih besar dalam mengembangkan perilaku dosen akan tetap menjadikan dirinya untuk komitmen dengan pekerjaannya walaupun ia mengalami *career plateau*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, I,S,K, 2002, Pengembangan Karir Sukese Individu Melalui Lingkungan Sosial dan Emosional Intelligence: *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, vol.13, No.3, bulan Desember.
- Allen, Td,Russel, JE; Poteet, ML Dobbins, 1999, Learning and Development Factors Related to Perception of Job Content and Hierarchical Plateauing: *Journal of Organization Behavior*, 20 (p.1113-1137).
- Chao, GT,1990, Exploration of the Conceptualisation and Measurement of Career Plateau: A Comparative Analysis: *Journal of Management*, 10,16 (1), 181-193.
- Ference, TP,Stoner, JA and Warren, EK, 1997, *Managing the career plateau*, *Academy of Management Review*, 2, 606-612.
- Fierman, 1993; Leach & Chakiris, 1985, Career Plateaus Reconsidered: *Journal of Management*,14, 69-80.
- Gattiker,U.E and Larwood,L. 1990, Subyektive career success: A study of Manager and Support Personnel: *Journal Of Business and Psychology*, 1, 2, pp 153-175.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2000, *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kedelapan, Binarupa Aksara.

- Greenhouse, Parasuraman & Wormley, 1990, Effect of Race on Organizational Experience, Job Performance and Career Outcomes, *Academy of Management: Journal*, vol.33 (1). 64-86.
- Puji, MK,2002, Mengelola Karir Tanpa Batas, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, vol.2 (1),64-74.
- Schisca, A, 1991, *Revitalization Plateau, Supervisory Management*,36 (90),1.
- Simamora,H, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Badan Penerbit STIE YKPN.