

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa era globalisasi di masa kini, perusahaan belomba-lomba untuk meyakinkan para karyawannya untuk terus berkarya di perusahaannya. Mereka akan berpendapat bahwa jika lama tahun dari karyawan itu bekerja di sebuah perusahaan, maka akan memberikan sebuah kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dalam perusahaan itu sendiri (Turner *et al.*, 2008 dalam Ling dan Lee (2012)). Untuk mengembangkan diri di perusahaan, karyawan tersebut harus memiliki kemampuan tambahan seperti teknik operasional dan peluang bagi karyawan lain untuk sama-sama berkarya di dalam perusahaan.

Gould dan Penley (1994) dalam Ling dan Lee (2012) mengatakan bahwa perusahaan dari tahun ketahun diharapkan memiliki jenjang karir pada perusahaannya, karena akan menjadi tolak ukur dan penilaian masing-masing karyawan untuk berkembang mengikuti adanya arahan dari perusahaan. Jenjang karir juga biasanya digunakan sebagai proses penilaian karyawan yang bekerja, namun beberapa karyawan juga tidak terbiasa dengan adanya jenjang karir yang ditawarkan perusahaan karena kurang menarik atau terlalu menantang, akan tetapi beberapa hal penilaian tersebut menjadi kurang optimal penggunaannya karena adanya beberapa penyelewengan terkait dengan jenjang karir tersebut, seperti diskriminasi.

Diskriminasi ini menjadi sebuah taktik di suatu perusahaan karena menganggap karyawan-karyawan yang sudah memiliki jabatan akan terasa mudah untuk naik ke jabatan berikutnya, tetapi demikian jika karyawan tersebut tidak memiliki jabatan pada suatu perusahaan, mereka akan kesulitan untuk meraih jabatan yang mereka miliki, diskriminasi juga biasa terjadi pada karyawan-karyawan yang memiliki jabatan yang rendah di perusahaan,

karena karyawan tersebut merasa terpojokkan dan stress, dilain sisi ketika karyawan tersebut merasa tidak nyaman untuk bekerja di sana lagi, tetapi mereka tidak memiliki pekerjaan lain ketika mencoba memikirkan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, menurut Lee (2002) dalam Ling dan Lee (2012).

Menurut Auley et al., (1991) dalam Sheaffer dan Levy (2017) akibat dari dampak diskriminasi ini di perusahaan, banyak karyawan yang merasa dirinya memiliki potensi, mereka cenderung takut atau enggan untuk mengemukakan pendapat mereka atau apa yang mereka miliki, hal seperti ini akan mengakibatkan ketakutan untuk memperoleh jenjang berikutnya. Jika mereka sudah mengalami hal tersebut, akan mengurangi motivasi mereka dan jenjang karir mereka tidak akan pernah bisa naik dan kinerja mereka akan terhenti sampai titik tersebut, tetapi ada beberapa orang yang memiliki motivasi yang lebih dalam pekerjaannya, mereka akan bisa mengatasi hal tersebut sehingga mampu.

Beberapa hal mengenai diskriminasi ini menjadi sebuah isu dan hal yang menarik untuk diteliti. Menurut Olson dan Becker (1983) dalam Kuntari dan Kusuma (2001) menjelaskan bahwa perbedaan peluang untuk promosi jabatan sangat erat kaitannya dengan kepemilikan ras atau jenis kelamin tertentu di perusahaan. Menurut Dalton dan Sullivan (1981) dalam Kuntari dan Kusuma (2001) yang mengatakan tentang perbedaan tugas seperti lebih sulitnya atau lebih banyaknya tugas yang harus diselesaikan untuk memperoleh pengakuan dari atasan. Menurut Harlan dan Weiss (1982) dalam Kuntari dan Kusuma (2001) yang mengemukakan tentang perbedaan prosedur terhadap tanggung jawab dan wewenang akan tugasnya juga mereka di perusahaan juga akan membuat karyawan yang bekerja merasa kesulitan untuk mendapatkan penghargaan atau pengakuan di perusahaan.

Dengan melihat permasalahan atas, maka penelitian ini akan mengkaji mengenai “Pengaruh *Perceived Discrimination* dan *Fear Of Success* Terhadap *Perceived Chance Of Promotion*” dengan objek penelitian yakni Karyawan-karyawan di Sidoarjo dan penelitian terdahulunya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah diskriminasi berpengaruh terhadap kesempatan untuk promosi jabatan pada karyawan-karyawan di Sidoarjo?
2. Apakah ketakutan untuk sukses berpengaruh terhadap kesempatan untuk promosi jabatan pada karyawan-karyawan di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh diskriminasi pada kesempatan untuk promosi jabatan pada karyawan-karyawan di Sidoarjo.
2. Menganalisis pengaruh ketakutan untuk sukses pada kesempatan untuk promosi jabatan pada karyawan-karyawan di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan sebagai literatur untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik diskriminasi, ketakutan untuk sukses, dan kesempatan untuk promosi jabatan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan evaluasi karyawan-karyawan di Sidoarjo dalam melihat kesempatan promosi jabatan bagi karyawan secara keseluruhan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penyusunan hasil penelitian ini terdiri dari lima bab yang saling berkaitan, yaitu:

BAB 1: PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Tinjauan kepustakaan ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, landasan teori (yang terdiri dari teori pendukung dari diskriminasi, ketakutan untuk sukses, kesempatan untuk promosi jabatan), hubungan antar variabel, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Berisi tentang jenis penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini akan diuraikan mengenai deskripsi data penelitian, analisis data penelitian, dan pembahasan.

BAB 5: SIMPULAN

Pada bagian ini akan dijelaskan tentang simpulan yang berdasarkan analisa dari bab-bab sebelumnya, dan saran untuk perbaikan.