

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagaimana kita ketahui setiap organisasi diawali oleh sumber daya manusia. Kesuksesan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang mengawalinya, SDM tersebut akan baik kualitas dan kinerjanya bila dipimpin dan dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, setiap pimpinan dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti dan menghayati masalah manajemen SDM dengan baik pula, salah satunya adalah dengan pengembangan karir dan motivasi kerja.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka setiap pimpinan atau manajer terutama pejabat SDM, harus mempunyai pengetahuan yang cukup untuk dapat melaksanakan manajemen SDM secara lebih profesional. Menurut Eko W.S.(2015),namun dalam membangun hubungan yang harmonis agar tujuan perusahaan dapat tercapai, maka peminana dapat memperhatikan pengembangan karir dan juga motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengembangan karir suatu perusahaan merupakan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus menyadari bahwa karyawan memiliki kemampuan yang berbeda, sehingga pola pengembangan karir diperlukan yang erat kaitan dengan motivasi pribadi yang tinggi, agar dapat menghasilkan kinerja yang baik, yang ditandai

dengan kepuasan dan motif yang tinggi untuk mencapai target karir yang diinginkan oleh setiap kariyawan.

PT. Jasaraharja Putera memiliki Ruang lingkup yaitu Perusahaan menyesuaikan dengan produk yang dijual. Sebagai contoh karyawan yang bertanggung Jawab JOB DISCRIBTION yang bersangkutan dengan tolak ukur perusahaan.

Perusahaan asuransi PT. Jasaraharja putera atau JP-INSURANCE adalah anak perusahaan dari PT. Jasa Raharja yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Jasaraharja Putera beroperasi pada bidang jasa asuransi. Perusahaan tersebut mempunyai berbagai produk asuransi, seperti JP-ASTOR(Asuransi Kendaraan), JP-ASPIRI (Asuransi Jiwa), JP-BONDING, JP-GRAHA (Asuransi Aset Bangunan), JP-ASKRED dan JP-SYARIAH. Dengan berbagai pelayanan yang diberikan, PT. Jasaraharja Putera menjaga reputasinya sebagai perusahaan asuransi yang terpercaya di Indonesia. Hal tersebut dapat dilihat melalui banyaknya penghargaan yang di terima PT. Jasaraharja Putera.

Pengembangan SDM berkualitas di JP-INSURANCE dimulai dengan pemilihan calon karyawan secara sangat selektif sejak awal perekrutan. Untuk meningkatkan kemampuan insan JP-INSURANCE sehingga dapat menjalankan sistem organisasi maupun teknologi yang juga selalu ditingkatkan, perusahaan tak segan menanam investasi besar dalam bentuk pendidikan dan pelatihan berkelanjutan dan terarah. (*www.jasaraharja-putera.co.id.*)

Pengembangan karir karyawan ialah suatu kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk memposisi jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilaksanakan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilaksanakan untuk pengembangan karir karyawan selama ia bekerja.

Menurut Kadarisman (2017) Pengembangan karir seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap karyawan akan merasa bosan bekerja pada tempat yang itu-itu saja, ia selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari organisasi atau lingkungan kerjanya.

Sehingga Pengembangan karir dan motivasi dari karyawan PT. Jasaraharja putera selama ini belum maksimal pemberian motivasi menjadikan faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja setiap karyawan. Pemberian motivasi sangat penting dilakukan karena biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan mereka akan terus berusaha bekerja dengan baik.

Rendahnya pengembangan karir dan motivasi karyawan salah satunya absensi ketidak hadiran karyawan PT. Jasaraharja Putera cabang Palembang.

Tabel 1.1
Tingkat absensi karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang
Tahun (2016-2018)

Tahun	Jumlah karyawan	Tingkat absensi tahun			Jumlah tidak hadir
		Sakit	Izin	Alfa	
2016	49 Orang	7 Hari	28 Hari	11 Hari	46 Hari
2017	49 Orang	6 Hari	34 Hari	12 Hari	52 Hari
2018	49 Orang	9 Hari	38 Hari	17 Hari	64 Hari

Sumber: Data diolah (2018)

Dilihat dari tabel diatas tingkat absensi ketidakhadiran karyawan dari tahun 2016-2018 terus meningkat. Dari tingkat kehadiran karyawan tersebut, mengakibatkan pekerjaan tertunda dan terbengkalainya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tepat waktu.

Adapun Jenis-jenis pelatihan yang pernah dilakukan agar bisa memberikan motivasi kerja karyawan pada PT. Jasaraharja Putera cabang Palembang.

Tabel 1.2
Tingkat Pelatihan karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang
Tahun (2016-2018)

No	Pelatihan	Jenjang
1.	Diklat Klaim	Setahun sekali untuk
2.	Diklat Underwriting	semua unit di PT.
3.	Diklat keuangan	Jasaraharja Putera Cabang
4.	Diklat kepegawaian	Palembang

Sumber: Data diolah (2018)

Masih ada keterbatasan dalam jenis pelatihan dibidang asuransi sebagai salah satu untuk meningkatkan karir sehingga dapat berdampak kepada motivasi kerja karyawan, dan juga motivasi itu bukan hanya insetif tetapi perhatian dalam proses kerja.

Sehingga motivasi dari karyawan PT. Jasaraharja putera selama in belum maksimal pemberian motivasi menjadikan faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja setiap karyawan. Pemberian motivasi sangat penting dilakukan karena biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan mereka akan terus berusaha bekerja dengan baik.

Pentingnya pengembangan karir dan motivasi kerja guna untuk meningkatklan kepuasan kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kinerja pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang.
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang.
3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Supaya tidak menyalur kemana-mana dan sesuai dengan permasalahan yang diambil, maka penulisan membatasi ruang lingkup permasalahan hanya pada pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Palembang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Agar bisa dijadikan pertimbangan untuk menjadi lebih baik lagi di perusahaan itu.

2. Bagi penulis

Agar bisa mengembangkan ilmu dan wawasan yang diperoleh penulis selama dalam penelitian yang di ambil di perusahaan tentang pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan teori yang telah didapatkan.

3. Bagi Lembaga

Laporan ini dapat menjadi referensi atau perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang Manajemen.

1.5 Sistematis Penulis

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup, tujuan dan manfaat penulisan, dan sistematis penulis

BAB II TUJUAN PUSTAKA

Bab ini menuraikan tentang pengertian pengembangan karir, dimensi dan indikator pengembangan karir, manfaat pengembangan karir, prinsip pengembangan karir, jenis pengembangan karir, pengertian motivasi kerja, dimensi dan indikator motivasi kerja, pengertian kepuasan kerja karyawan,

dimensi dan indikator kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang objek penelitian, operasional variabel, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik uji instrumen, metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang sejarah, struktur organisasi, hasil responden, analisis regresi berganda, uji t, uji f

BAB V KESIMPULAN DAN SALAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan sarana penelitian.