

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era yang serba kompetitif ini permasalahan yang dihadapi perusahaan akan semakin kompleks. Saat ini banyak organisasi melakukan langkah restrukturisasi akibat adanya perubahan kondisi ekonomi. Perubahan-perubahan ini berarti bahwa organisasi-organisasi harus mengetahui bagaimana cara yang paling baik memberdayakan karyawan-karyawan pada semua jenjang dalam organisasi. Karyawan ataupun Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

SDM yang telah melaksanakan tugas sesuai dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan ini, tentu akan lebih baik untuk diberikan perhatian pada karir yang dijalannya dalam perusahaan. Pengembangan karir karyawan ini tidak terlepas dari peran manajemen SDM perusahaan. Tentu manajemen SDM memiliki penilaian-penilaian atas pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawannya. Hal ini dapat menjadi salah satu faktor untuk melihat perkembangan karyawan dalam melaksanakan

pekerjaan dan sejauh mana potensi untuk diberikan kenaikan pangkat. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran perusahaan akan pentingnya pengembangan karir karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih bekerja secara optimal dan selalu tertantang untuk mencapai target-target yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan yang menyadari hal ini tentu memiliki perencanaan atau manajemen karir yang tepat bagi karyawannya dalam mengembangkan karier. Menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya.

Perencanaan karir tidak hanya menguntungkan pegawai secara perseorangan, tetapi juga menguntungkan organisasi. Hal ini pula akan memudahkan pegawai dalam mengembangkan karirnya. Pengembangan karir bisa dilakukan dengan berbagai upaya antara lain dengan menciptakan kesinambungan dan ketentraman dalam bekerja, memberi status pekerjaan dan pengalaman kerja dan memberikan kekuasaan dan kewenangan dalam bekerja. Menurut Sunyoto (2012:164), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan mengembangkan karir pegawai-pegawai untuk jabatan-jabatan yang akandatang, maka organisasi mendapat jaminan persediaan pegawai-pegawai yang cakap, yang dapat dipercaya untuk mengganti pegawai-pegawai yang tingkatnya lebih tinggi, baik yang keluar maupun yang mendapat promosi. Hal ini

memudahkan penyusunan tenaga kerja intern organisasi dan mengurangi biaya pengadaan tenaga kerja dari luar dan seleksi. Lagi pula suatu strategi perencanaan karir memungkinkan organisasi mengembangkan dan menempatkan pegawai dalam jabatan-jabatan yang sesuai dengan melihat kebutuhan, dan tujuan karirnya.

Hal ini pula akan dapat membantu produktifitas kerja pegawai pada suatu organisasi produktivitas adalah ukuran relatif, karenanya hasil pengukurannya harus dapat dibandingkan dari periode-periode berikutnya, sehingga dapat diketahui penggunaan sumber daya yang lebih efisien atau tidak dalam mencapai hasil. Menurut Sunyoto (2012:203), produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Sedangkan menurut Sinungan (Gawi:2016) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Terkait dengan pengembangan karir yakni para karyawan, Kemudian terkait dengan produktivitas kerja yakni masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya dapat untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Sehingga angka produktivitas atau rasio dari target dengan realisasi sangatlah kecil. PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Gorontalo sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang asuransi jiwa

memerlukan karyawan berkompeten pada bidang tugasnya. Hal ini dikarenakan tugas pekerjaan bidang asuransi jiwa sangat kompleks. Setiap karyawan dituntut mampu menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan baik dalam menghadapi ketatnya persaingan usaha jasa asuransi jiwa. Rencana strategis PT. Asuransi Jiwasraya harus mampu terimplementasikan oleh para karyawannya dengan rancangan pekerjaan sistematis dan efektif.

PT. Asuransi Jiwasraya senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik pada pelanggannya dengan tujuan untuk memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat akan asuransi jiwa dan perencanaan keuangan yang semakin kompleks dan kompetitif, maka dibutuhkan tenaga kerja atau karyawan yang handal. Namun kenyataannya bahwa karyawan dalam menjalankan tugasnya masih memiliki produktivitas kerja yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil evaluasi kerja yang ada di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Gorontalo Pada Bagian Operasional dan Penjualan dalam kurun waktu 4 tahun terakhir, yakni dari tahun 2013-2016. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel. 1.1
 Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang
 Gorontalo Pada Bagian Operasional dan Penjualan
 dalam Kurun Waktu 4 Tahun Terakhir (2013-2016)

No	Tahun	Sasaran Kerja	Target	Persentase
1	2013	1. Pencapaian target pertumbuhan polis asuransi 2. Pencapaian target pertumbuhan premi asuransi	100%	95% 85%
2	2014	1. Pencapaian target pertumbuhan polis asuransi 2. Pencapaian target pertumbuhan premi asuransi	100%	97% 90%
3	2015	1. Pencapaian target pertumbuhan polis asuransi 2. Pencapaian target pertumbuhan premi asuransi	100%	95% 86%
4	2016	1. Pencapaian target pertumbuhan polis asuransi 2. Pencapaian target pertumbuhan premi asuransi	100%	94% 87%

Sumber: Bagian Operasional dan Penjualan Kantor Cabang PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo 2017

Data diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada setiap tahunnya belum maksimal, dimana pada setiap tahunnya belum mencapai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan pada tahun 2013-2016.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang
Gorontalo Pada Bagian Operasional dan Penjualan
dalam Kurun Waktu 4 Tahun Terakhir (2013-2016)

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Tingkat Kehadiran			
			Hadir		Tidak Hadir	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	2013	64	52	81,25	12	18,75
2	2014	64	42	65,63	22	34,38
3	2015	64	53	82,81	11	17,19
4	2016	64	54	84,38	10	15,63

Sumber: *Bagian Administrasi Kantor Cabang PT. Asuransi Jiwasraya
Gorontalo 2017*

Besarnya tingkat absensi pada setiap tahunnya dapat mengganggu aktivitas perusahaan, sehingga upaya pencapaian tujuan mengalami hambatan. Hal ini akan berdampak pada perkembangan perusahaan dan tingkat kepercayaan masyarakat menggunakan jasa asuransinya. Penurunan produktivitas kerja karyawan terjadi karena tidak adanya perencanaan dan pengembangan mengenai karir karyawan yang jelas sehingga mengakibatkan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, disiplin waktu yang sering dilanggar karena adanya keinginan untuk mempunyai waktu luang yang lebih banyak, mengakibatkan ketidakefektifan dalam kerjasama dan partisipasi total karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Gorontalo pada Bagian Operasional dan Penjualan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat mengidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Kurangnya semangat kerja karyawan sehingga masih banyak pekerjaan yang belum terselesaikan.
3. Masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan karena waktu yang kurang efisien.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dirumuskan permasalahan penelitian yaitu apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Gorontalo pada Bagian Operasional dan Penjualan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Gorontalo pada Bagian Operasional dan Penjualan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademisi dan praktisi pendidikan.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan terutama untuk dijadikan sebagai informasi bagi instansi dimaksud dalam usaha untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan yang maksimal dan dijadikan sebagai teladan bagi instansi lain.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi kantor yang diteliti

Dapat menjadi bahan pertimbangan dan memberikan masukan kepada pihak perpustakaan untuk lebih meningkatkan kinerja individu demi terwujudnya visi yang telah ditetapkan.

b. Bagi pihak lain

Sebagai pedoman atau referensi bagi peneliti-peneliti lain yang berminat terhadap judul yang penulis teliti, terlebih agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan tentang penempatan posisi yang ada di perusahaan dan sebagai alat untuk membandingkan dengan teori yang telah dipelajari semasa kuliah.

c. Bagi penulis

Sebagai tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya mengenai penempatan posisi yang tepat dalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.