

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam pandangan ajaran Islam segala sesuatu harus dilakukan secara rapih, benar, tertib dan teratur. Proses-prosesnya diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam<sup>1</sup>. Sebagaimana Rasulullah saw bersabda dalam sebuah Hadist yang diriwayatkan Imam Thabrani,<sup>2</sup>

إن الله يحب الذين عند القيام بأي عمل يتم إتقان

*Artinya: "Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas)." ( HR Thabrani)*

Karyawan merupakan unsur terpenting bagi sebuah perusahaan. Sekalipun kecanggihan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan, bukan menjadi ukuran yang menjamin sebuah perusahaan dalam menggapai keberhasilan. Hal yang menentukan maju atau mundurnya perusahaan ialah yang berkaitan dengan sumberdaya manusia yang mencakup jumlah dan mutu karyawan. Oleh sebab itu menjadi masalah serius yang cepat harus ditangani oleh perusahaan dalam mengelola, mengendalikan serta mendaya gunakan sumber daya manusia disuatu perusahaan tersebut. Tentu selain jumlah yang patut diperhatikan, mutu prestasi kerja karyawan juga sangat memiliki

---

<sup>1</sup> Didin Hafidudin, Manajemen Syariah, (Jakarta, Gema Insani,2003) p. 7

<sup>2</sup> Marhum Sayyid Ahmad Al-Hasymi, Mukhtarul Ahadits wa al-Hukmu al-Muhammadiyah, (Surabaya An-nasyr Almisriyyah)p. 34

peran penting dalam perusahaan untuk dapat mencapai tujuan target yang ingin diraih. Maka untuk mencapai tujuan tersebut, banyak faktor yang saling berhubungan, diantaranya motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian perusahaan harus bisa menciptakan etos kerja produktif dengan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja secara tepat dan tuntas. Ada beberapa ciri etos kerja muslim, antara lain adalah sebagai berikut<sup>3</sup>.

1. Al-Shalah atau baik dan manfaat

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

*Artinya: "Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (an-Nahl:97)*

2. Al-Itqan atau kemandirian dan *perfectness*

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ عِنْدَ الْقِيَامِ بِأَيْ عَمَلٍ يُتَمُّ إِتْقَانًا

*Artinya: "Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan/sempurna (Profesional)." (HR Thabrani)*

3. Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi. Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan.

- a. Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya ntuk

---

<sup>3</sup> Didin Hafidudin, manajemen syariah, ... .., h. 40-41

berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat.

- b. Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumberdaya lainnya. Hal ini juga termasuk peningkatan kualitas dan kuantitas dakwah.

4. Al-Mujahadah atau kerja keras dan optimal

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan orang-orang yang berjihad untuk ( mencari keridhaan ) kami, benar-benar akan kami tunjukan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.” (Al-ankabuu:69)

5. Tanafus dan ta’awun atau berkompetisi dan tolong-menolong

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ  
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “... Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan)kebaikan dan taqwa dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertawakalah kepada Allah,sesungguhnya Allah amat berat siksaan-Nya.” (Al-Maa’idah:2)

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ  
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ  
وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

*Artinya: “ Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh(mengerjakan) yang makruf, mencegah dari yang mungkar mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Mahaperkasa lagi Mahabijaksana.” (At-Ataubah:71)*

## 6. Mencermati nilai waktu

Untuk menciptakan etos budaya kerja di atas, maka perlu mencermati berbagai unsur-unsur yang harus dimotivasi oleh perusahaan terhadap karyawannya. Jika karyawan berpikir bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan, maka yang akan muncul adalah hal-hal berikut<sup>4</sup>:

*Pertama*, memotivasi untuk meningkatkan unsur etos dan kualitas kerja. Dampak lain dari pemikiran bahwa bekerja merupakan kebutuhan adalah meningkatkan minat karyawan untuk terus mengembangkan dirinya. Akibatnya akan timbul suasana untuk berlomba-lomba secara sehat untuk mengembangkan perusahaan.

*Kedua*, disamping etos kerja, seorang pemimpin juga harus memotivasi unsur pengetahuan dan keterampilan karyawan. Oleh karena itu perlu diselenggarakan program sekolah atau mengikuti pendidikan bagi karyawan.

*Ketiga*, yang perlu dimotivasi kepada karyawan adalah unsur ibadahnya. Kegiatan ibadah para karyawan perlu mendapatkan prioritas utama. Seseorang yang tidak banyak ibadahnya akan cenderung lalai dalam pekerjaan. Oleh karena itu, target

---

<sup>4</sup> Didin Hafidudin, Manajemen Syariah,... ..., h.133-134

dalam pembinaan ibadah adalah tumbuh sebuah kesadaran bahwa segala yang dilakukannya dalam pekerjaan itu tak lepas dari pengawasan Allah Swt.

Aspek *Keempat* yang harus dimotivasi oleh seorang pemimpin adalah kejujuran. Untuk menumbuhkan sikap jujur ini, karyawan harus diyakinkan bahwa dengan jujur, bisnis akan jauh lebih mudah.

Istilah motivasi (*motivation*), berasal dari bahasa latin yaitu: *movere*, yang berarti ‘menggerakkan’ (*to move*).<sup>5</sup> Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan sangat bereratan atas kondisi perusahaan dan kemampuan pemimpin untuk memotivasi kerja bawahannya.<sup>6</sup> Selain itu pengertian motivasi banyak dikembangkan, sebab dianggap sangat penting dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.<sup>7</sup>

Oleh sebab itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Organisasi dalam sebuah perusahaan akan mengalami tuntutan untuk dapat beradaptasi dan bergerak cepat dengan perubahan. Kenyataan akan perlunya perubahan dalam struktur organisasi telah memberikan dampak pada pengembangan karir individu. Karier akan

---

<sup>5</sup> J. winardi, (Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2004), h. 24

<sup>6</sup> Edy sutrisno, (Jakarta, kencana, 2009), h. 115

<sup>7</sup> *Ibid*, ...h. 116

mendukung efektifitas individu dalam mencapai tujuan. Sebab karir merupakan bagian dari perjalanan hidup dan tujuan hidup seseorang.

Karier adalah suatu pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Secara singkat karier dapat didefinisikan sebagai sebuah pola pengalaman-pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan - keputusan, dan interpretasi pribadi tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan), dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja seseorang.<sup>8</sup>

Pengembangan karir itu sendiri mempunyai arah serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan kariernya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuan. Pilihan arah atau jalur pengembangan karier itu meliputi:<sup>9</sup>

1. *Enrichment*, yaitu pengembangan dan peningkatan melalui pemberian tugas secara khusus, ini merupakan bentuk umum dari pengembangan karier.
2. *Laternal*, yaitu pengembangan kearah samping sesuatu pekerjaan yang lain yang mungkin lebih cocok dengan keterampilannya dan memberi pengalaman yang lebih luas, tantangan baru serta memberi kepercayaan dan kepuasan lebih besar.
3. *Vertical*, yaitu pengembangan kearah atas pada posisi yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dibidang keahlian khusus.

---

<sup>8</sup> *Ibid*,...h. 117

<sup>9</sup> *Ibid*,...h.179

4. *Relocation*, yaitu perpindahan secara fisik keunit organisasi lain atau ketempat yang dapat melengkapi kesempatan pertumbuhan dan peningkatan serta kemampuan karyawan untuk tetap pada pekerjaan yang sama.
5. *Exploration*, yaitu menjelajah ke arah yang lebih luas lagi keunit organisasi untuk mencari dan mengumpulkan informasi sehingga dapat menjawab pertanyaan dan membuat suatu keputusan tentang potensi karier yang akan dipilih.
6. *Realignment*, yaitu pergerakan kearah bawah yang mungkin dapat merefleksikan sesuatu peralihan atau pertukaran prioritas pekerjaan bagi karyawan untuk mengurangi resiko, tanggung jawab dan stress, menempatkan posisi karyawan tersebut kearah yang lebih tepat yang sekaligus sebagai kesempatan atau peluang yang baru.

Secara khusus jenjang karier jabatan bertujuan untuk :

- a. Memperbaiki kepastian arah karier jabatan karyawan dalam kiprah dilingkup organisasi,
- b. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para karyawan yang berkualitas
- c. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan dibidang karier serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan pengembangan organisasi

- d. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam arah karier promosi, rotasi, atau pun demosi jabatan.<sup>10</sup>

Dalam hal ini, Peranan perusahaan dalam memberikan Motivasi dan penjelasan mengenai perencanaan karier bagi karyawan agar produktivitas kerja karyawan meningkat sehingga pekerjaan atau tugas – tugas dapat diselesaikan dengan baik. Sebab yang dimaksud prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.<sup>11</sup>

Asuransi merupakan bentuk perjanjian antara penanggung dan tertanggung, yang mewajibkan tertanggung membayar sejumlah premi untuk memberikan penggantian atas resiko kerugian, kerusakan, kematian atau kehilangan, keuntungan yang diharapkan yang mungkin akan diderita karena suatu peristiwa yang tidak terduga (Masyarakat Keuangan Indonesia, 2015:16). Tingkat pertumbuhan rata-rata premi industri asuransi di Indonesia dalam lima tahun terakhir ini menurut Laporan Perasuransian (AJB Bumiputera, 2011) adalah sebesar 21,4%. Pertumbuhan tersebut merupakan kontribusi dari pertumbuhan premi asuransi jiwa yang meningkat sebesar 22,4%. Program asuransi sosial dan jaminan sosial tenaga kerja meningkat sebesar 12,4%, kemudian sektor asuransi PNS dan TNI/Polri sebesar 11,0% serta asuransi kerugian dan reasuransi sebesar 10,6%.

---

<sup>10</sup> *Ibid* ,...h.182

<sup>11</sup> *Ibid* ,...h.165



Indikator lain yang menunjukkan tumbuhnya industri asuransi di Indonesia adalah peningkatan jumlah total kekayaan (asset) pada tahun 2011 mengalami kenaikan sebesar Rp. 405,2 triliun, dengan jumlah rata-rata peningkatan kekayaan dalam periode lima tahun (2007-2011) adalah sebesar 27,6%. Kontribusi terbesar peningkatan kekayaan industri asuransi yang memberikan porsi terbesar diberikan oleh sektor asuransi jiwa, adalah sebesar 33,0%, yaitu dari Rp. 141,7 triliun pada tahun 2010 menjadi Rp. 188,5 triliun pada tahun 2011.

Perusahaan Asuransi Bumiputera telah memainkan peranan penting dalam pengembangan industri asuransi di Indonesia. Perusahaan Asuransi Bumiputera sendiri telah memiliki tiga segmen produksi seperti Asuransi Kumpulan, Asuransi Perorangan dan Asuransi Syariah. Pada AJB Bumiputera sangat mementingkan motivasi kerja karyawannya karena karyawan adalah ujung tombang keberhasilan sebuah perusahaan dan agar perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan untuk memenuhi permintaan pasar serta menghasilkan asuransi yang berkualitas, maka perusahaan harus meningkatkan disiplin, efisien dan efektifitas kerja karyawan. AJB Bumiputera sangat menjaga kualitas dan kuantitas asuransi yang ditawarkan sehingga nasabah puas dan tidak mengeluh terhadap produk yang sudah dipercayanya. AJB Bumiputera Syariah sendiri berupaya menerapkan prinsip-prinsip ekonomi Islam dari Al-Quran dan As-Sunnah agar dapat dijabarkan dalam kehidupan secara praktis. Dalam hal ini dilatar belakangi oleh pemahaman bahwa sistem ekonomi Islam dapat dikembangkan dan diaplikasikan di Indonesia. Selain itu, nilai-nilai dasar ekonomi

Islam dijadikan pijakan bagi manajemen dan operasional lembaga keuangan syariah, termasuk asuransi syariah. Secara sosial dan ekonomi tidak ada seorangpun yang menyangkal manfaat dan peran positif yang dilakukan oleh asuransi, terutama pada masyarakat yang maju dan permasalahan masyarakat yang hidup dikelilingi oleh berbagai resiko yang mengancam ketentraman psikologis jiwa, raga, dan harta. Asuransi dalam hal ini menawarkan jasa-jasa yang berupa proteksi terhadap penciptaan rasa aman dan rasa terlindungi. Sehingga orang dalam menjalankan kehidupan ekonominya menjadi tentram dan dengan demikian dapat meningkatkan produktivitasnya. Di samping itu asuransi menyediakan suatu kesempatan bekerja sama dan saling menolong antar anggota masyarakat dengan ikut memikul beban finansial yang diderita orang lain melalui asuransi.

Pada dasarnya untuk dapat menarik konsumen tidak hanya memberikan berbagai macam jenis produk tetapi pelayanan yang diberikan oleh karyawan AJB Bumi Putera Syariah merupakan hal yang penting. Sejalan dengan hasil penelitian Nurnaningsih yang berisi bahwa kualitas layanan yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap keputusan pembelian. Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan kualitas layanan yang memuaskan dapat menarik konsumen. Karyawan yang dapat memberikan kualitas layanan yang memuaskan adalah karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara

perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan lingkup kerja. Apabila motivasi kerja karyawan baik, maka karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan bekerja dengan semaksimal mungkin yang pada akhirnya akan berdampak pada baiknya hasil kerja karyawan tersebut,

Oleh karena itu, AJB Bumi Putra Syariah Cabang Serang sebagai perusahaan yang menggunakan peran ketergantungan penuh atas kinerja karyawan dirasa perlu memutakhirkan strategi dan perencanaan pengembangan karier bagi karyawannya, agar organisasi kerja karyawan lebih dapat berjalan dengan produktivitas kinerja yang baik (prestasi kerja), sehingga tujuan dan target yang ingin dicapai oleh perusahaan terukur dan tercapai secara efektif dan efisien. Mendasari penjelasan yang telah dipaparkan, bahwa pentingnya masalah motivasi dan pengembangan karier untuk prestasi kerja karyawan. Maka penulis merasa tertarik untuk mengangkat judul tentang

**“Pengaruh Motivasi Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Islam pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putra Syariah Cabang Serang”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Perusahaan tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan memperhatikan kualitas tenaga kerja yang memberikan kontribusi atas kinerja yang baik. Agar memperoleh tenaga kerja yang baik, karyawan harus memiliki motivasi dalam bekerja. Dalam pengelolaan dan pendayagunaan karyawan, sudah menjadi syarat

ketentuan yang dapat menciptakan motivasi terhadap karyawan dengan melalui seperti pemberian upah, insentif, kenaikan pangkat, menciptakan etos budaya kerja yang baik, pengembangan karir karyawan dan lain-lain. Adapun mengenai pengembangan karir dalam pelaksanaannya patut dipertimbangkan dengan proporsional oleh pihak perusahaan, agar perusahaan mendapatkan karyawan yang memenuhi tingkat kualifikasi pendidikan dan pengalaman yang baik. Sepengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dengan tepat maka akan menghasilkan dampak positif bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Masih terdapat pekerja yang kurang semangat bekerja
2. Masih terdapat karyawan yang belum memahami aturan dan kurang teladan terhadap atasan.
3. Masih terdapat pekerja yang tidak teliti dan rapaih dalam bekerja.
4. Masih adanya pekerja yang datang bekerja terlambat.
5. Adanya pekerja yang tidak mencapai target yang telah ditentukan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Pemasalahan yang akan diangkat oleh penulis adalah tentang Pengaruh Motivasi Pengembangan Karir Terhadap Prestasi kerja karyawan. Dalam penyusunan yang akan diuraikan menggunakan penelitian agar tidak terlalu meluas, penulis membatasi

penelitian ini hanya pada manajemen Sumber daya manusia dan strategi pengembangan karir karyawan, dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

#### **D. Perumusan Masalah**

Adapun berangkat dari uraian diatas, maka permasalahan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi pengembangan karir karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada AJB Bumi Putra Syariah Cabang Serang?
2. Bagaimana motivasi pengembangan karir karyawan terhadap prestasi kerja dalam perspektif islam?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada AJB Bumi Putra Syariah Cabang Serang .
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada AJB Bumi Putra Syariah Cabang Serang .

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang bidang manajemen sumber daya manusia dalam sudut pandang Islam, yang berkenaan masalah-masalah motivasi dan pengembangan karir karyawan.

### 2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang positif dan menyediakan bahan evaluasi bagi PT. AJB Bumi Putra Syariah Cabang Serang dalam melaksanakan program peningkatan prestasi kerja karyawan melalui motivasi dan pengembangan karir karyawan.

### 3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Semoga karya tulis ini memberikan sumbangan terhadap khasanah ilmu sebagai bahan kajian dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat dipergunakan literatur penelitian.

## **G. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh pihak lain dapat digunakan sebagai masukan serta bahan pengkajian berkaitan dengan penelitian ini. Adapun penelitian-penelitian tersebut diantaranya:

1. Penelitian Septyaningsih Ekayadi , Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, Jakarta (2009) berjudul *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimbajatiraya Citrakarya.*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini terlihat dari t hitungnya sebesar  $1.315 < t$  tabelnya sebesar 1.725. Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini terlihat dari t hitungnya sebesar  $7.651 > t$  tabelnya sebesar 1.725 sedangkan analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.
- b. Dari kedua variabel tersebut motivasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0.121. Sedangkan pengembangan karir mempunyai koefisien regresi sebesar 0.761. Kedua variabel tersebut bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan bahwa setiap penambahan akan mempengaruhi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- c. Dari hasil analisis pengujian diketahui bahwa variabel yang berpengaruh relatif dominan secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rimbajatiraya Citrakarya adalah variabel pengembangan karir dimana koefisien regresinya sebesar 0.761 dan nilai Sig t sebesar  $0.000 < \alpha = 0.05$  merupakan nilai tertinggi dari kedua variabel tersebut.

Menurut hasil dari penelitian yang telah dilakukan didapat suatu model dimana motivasi dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hanya saja tidak seluruh variabel kepuasan kerja

dipengaruhi oleh 2 variabel tersebut. Hal ini dibuktikan dengan nilai R square sebesar 0.823 atau hanya 82.3 % yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu 17.7 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Hendaknya pimpinan lebih memberikan perhatian berupa penghargaan yang dapat diwujudkan dalam bentuk pujian atas prestasi atau bonus. Sedangkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan perlu diberi pelatihan. Hal tersebut berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Gefi Dyah K, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar (2013) berjudul *Analisa Peningkatan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi Pada PT. Prudential Life Assurance Cabang Makassar*

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi intrinsik melalui (pendidikan, pelatihan dan tanggungjawab), serta motivasi *ekstrinsik* yang meliputi (insentif, lingkungan kerja dan prasarana kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan agen asuransi pada PT. Prudential Life Assurance.



b. Berdasarkan hasil pengujian regresi yang telah diuraikan maka variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pelatihan, hal ini disebabkan karena pelatihan memiliki nilai koefisien regresi dan nilai t hitung yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya.

3. Dwi Wahyuni Hamidah, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang (2013), berjudul *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang)*

Dari hasil penelitian diketahui variabel perencanaan karier (X1), pengarahan karier (X2), dan implementasi pengembangan karier (X3) mempunyai pengaruh pada prestasi kerja karyawan (Y)

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda dapat diketahui :

a. Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh gambaran rata-rata hasil jawaban responden untuk variabel Perencanaan Karier (X1) adalah setuju dengan nilai mean sebesar 4,19. Variabel Pengarahan Karier (X2) mayoritas jawaban responden setuju dengan nilai mean yaitu 3,99. Pada variabel Implementasi Pengembangan Karier (X3) mayoritas jawaban responden setuju dengan nilai mean yaitu 4,09. Sedangkan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) rata-rata jawaban responden setuju, hal ini ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 3,97. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui Perencanaan Karier (X1), Pengarahan Karier (X2), dan Implementasi

Pengembangan Karier (X3) yang diberikan perusahaan termasuk baik dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) meningkat.

- b. Pengaruh yang signifikan secara simultan pada variabel perencanaan karier, pengarahan karier, dan implementasi pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 65,3%.
- c. Pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel bebas perencanaan karier (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 34,6%.
- d. Pengaruh yang signifikan secara parsial variabel bebas pengarahan karier (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 26,2%.
- e. Pengaruh yang signifikan secara parsial variabel bebas implementasi pengembangan karier (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 28,6%.

## **H. Kerangka Pemikiran**

Disaat semua perusahaan perbankan harus menghadapi era globalisasi dan modernisasi yang mendorong terciptanya kompetisi dengan perusahaan lainnya. Dalam mengantisipasi persaingan tersebut, perusahaan harus mampu mengatasi dan mengakomodasi setiap perubahan yang ada dengan bijaksana sehingga dalam keadaan bagaimanapun perusahaan mampu menyesuaikan diri dalam rangka menghadapi tantangan yang dihadapi.

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu modal penting bagi kehidupan suatu perusahaan. Dituntut untuk bisa bersaing sehingga tujuan dari perusahaan dapat

tercapai. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan, karena yang menggerakkan dan mengatur sumber daya lainnya adalah karyawan. Oleh karena itu penting pula kemampuan karyawan dikembangkan, dengan meningkatkan kemampuan kerja yang disiplin, tepat dan tuntas.

Setiap manusia pasti berkeinginan untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya. Salah satu bentuk keberhasilan yang ingin diraih adalah keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan sekaligus ingin sukses dalam karir. Suatu karir mencerminkan perkembangan para anggota organisasi (karyawan) secara individu dalam jenjang jabatan yang dapat dicapai selama masa kerja. Sehingga untuk meningkatkan kinerja dan produktifits kerja dirasa perlu pihak perusahaan membuka kesempatan bagi karyawan untuk dapat membuktikan kinerja yang baik, serta selalu memberikan nutrisi kerja dengan memotivasi kerja karyawan agar lebih memiliki sikap baik yang menghasilkan kinerja yang positif. Sebagaima Firman Allah Swt, dalam surat Al-Taubah (9) ayat 105,

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosul-Nya serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata,*

*lalu diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan,” (Al-Taubah : 9-105)<sup>12</sup>*

Dalam hal ini, bahwa manajemen sebagai alat pelaksana utama untuk mencapai tujuan yang diinginkan, manajemen memiliki berbagai bidang diantaranya manajemen sumber daya manusia, dimana suatu bidang yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia menjadi mendapatkan kemampuan yang berdaya guna yang diselaraskan dengan pencapaian tujuan sebuah organisasi ketenaga kerjaan di perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas kerja karyawan pada perusahaan, tentu yang telah memiliki rancangan perencanaan dan strategi perusahaan melalui sistem manajerial organisasi pekerja (karyawan) yang dapat menumbuhkan motivasi para karyawan serta pengembangan sumber daya manusia, agar mendapatkan hasil kinerja yang baik (prestasi kerja) secara optimal. Oleh karena begitu pentingnya sumber daya yang kompetitif diperlukan agar perusahaan dapat mengikuti persaingan dalam era globalisasi dan modernisasi teknologi perbankan yang lebih maju. Perusahaan hanya menekankan harapan yang besar terhadap karyawan agar dapat menunjukkan prestasi kerja melalui motivasi bekerja yang progres.

Mengingat ketergantungan perusahaan terhadap prestasi kinerja karyawan, maka motivasi karyawan harus tetap selalu ditingkatkan melalui perencanaan pengembangan karier karyawan yang tepat dan jelas. Motivasi tentu akan tumbuh melalui lingkungan dan peran aktif pimpinan dalam mengawasi serta memberikan

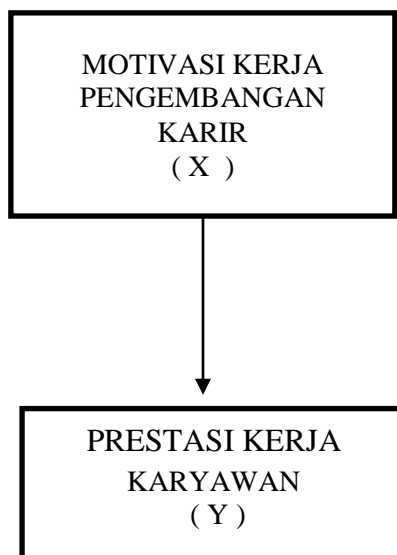
---

<sup>12</sup>Yayasan penyelenggara penterjemah Al-Quran Departemen RI, Al-Quran dan Terjemahannya , (Surabaya,1971), h. 298

saran, kritik serta penilaian yang objektif untuk dapat membangun mental dan kepercayaan diri para karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kesempatan dalam tugas – tugas kerja secara luas dalam rangka tanggung jawab dan pembuktian atas prestasi kerjanya. Dengan begitu banyak cara dan model memotivasi kerja karyawan untuk menumbuhkan prestasi kerja, maka pengembangan karier sebagai indikator orientasi kerja karyawan harus dapat diformulasikan melalui program – program pengembangan karier karyawan yang baik guna meningkatkan prestasi kerja dan merevitalisasi fungsi serta peran manajemen dalam perusahaan yang erat hubungannya dalam memotivasi kerja karyawan pada suatu perusahaan.

**Gambar 1.1**

**KERANGKA PEMIKIRAN**



Keterangan :

Variabel X : Motivasi pengembangan Karir

Variabel Y : Prestasi kerja Karyawan

## **I. Hipotesis**

Sebelum penelitian dilakukan, harus terlebih dahulu diketahui hipotesis dasar guna melandasi bahwa penelitian ini memiliki hubungan erat diantara variabel dengan variabel lainnya, maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

***“ Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan ”***

## **J. Metode Penelitian**

### **1. Objek Penelitian**

Objek penelitian yang akan dibahas oleh penulis adalah mengenai Motivasi Pengembangan Karir (X) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana strategi AJB Bumi Putra Syariah Cabang Serang memotivasi karyawan dan pelaksanaan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawannya, serta mengetahui indikato-indikator yang memiliki hubungan dan pengembangan karir juga upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

## 2. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu gambaran kepada penelitian tentang langkah yang harus dilakukan dalam melakukan penelitian. Sehingga dengan metode penelitian ini akan sangat membantu bagi peneliti untuk dapat memecahkan permasalahan yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Penelitian ini juga sering disebut non eksperimen, karena pada penelitian tidak melakukan kontrol dan manipulasi variabel penelitian.<sup>13</sup>

Dengan metode deskriptif, penelitian memungkinkan untuk melakukan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi dan mengembangkan teori yang memiliki validitas universal. Disamping itu, penelitian deskriptif juga merupakan penelitian, dimana pengumpulan data untuk mengetes pertanyaan penelitian atau hipotesis yang berkaitan dengan keadaan dan kejadian sekarang. Mereka melaporkan keadaan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya.<sup>14</sup>

Penelitian deskriptif ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran dan menerangkan secara sistematis tentang hubungan motivasi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga dari analisa dapat diketahui seberapa

---

<sup>13</sup> Muhammad, Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h.88

<sup>14</sup> Hartoto, Penelitian Deskriptif, Jumat, 10 Oktober 2014 19:27, <http://www.penalarn.umn.Org/index.php/artikel-nalar/penelitian/163-penelitian-deskriptif.html>

besar karyawan AJB Bumi Putra Syariah Cabang Serang sadar tentang motivasi, pengembangan karir dan prestasi kerja serta kegunaannya.

### **3. Metode Pengumpulan Data**

#### **a. Jenis dan Sumber Data**

- 1) Data Primer, Data yang diperoleh dari pengamatan langsung pada perusahaan seperti dari hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti
- 2) Data Sekunder yaitu merupakan data yang diperoleh dari hasil studi kepustakaan berupa literatur ataupun data primer yang digunakan kembali oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut.

Sedangkan kebutuhan data informasi yang mendukung penelitian meliputi:

#### 1) Studi kepustakaan ( *Liberary Reseach* )

Dalam melakukan studi kepustakaan dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yang menunjang data primer, yang telah disepakati dari penelitian lapangan. Dalam melakukan studi kepustakaan ini penulis berusaha mengumpulkan dengan cara sebagai berikut;

- a) Membaca literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.
- b) Membaca serta mempelajari materi kuliah serta bahan tertulis.

#### 2) studi Lapangan ( *Field Reseach* )

Untuk melihat kenyataan yang sebenarnya dari masalah yang dikonstruksikan, maka penelitian lapangan untuk memperoleh data primer secara langsung. Adapun langkah – langkah dalam pengumpulan data primer dilakukan dengan cara melalui;



a) Observasi

Dilakukan untuk memperoleh informasi tentang objek penelitian yang akan diteliti.

b) Wawancara

Suatu bentuk komunikasi verbal atau semacam percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi

c) Angket

Daftar pertanyaan yang diberikan kepada sampel penelitian, guna memperoleh keterangan yang diperlukan.

**b. Teknik pengambilan Sampel**

Menurut Istijanto populasi merupakan sejumlah keseluruhan anggota yang diteliti.<sup>15</sup> Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada AJB Bumi Putra Syariah Cabang Serang sebanyak 20 orang sebagai mana data yang diperoleh secara langsung dari AJB Bumi Putra Syariah Cabang Serang .

Sampel merupakan subjek penelitian yang dapat mewakili dari seluruh populasi penelitian. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Seperti yang dikemukakan Sugiyono bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.<sup>16</sup> Senada dengan itu Arifin mengatakan bahwa, “sampel adalah sebagian dari populasi yang

---

<sup>15</sup> Istijanto. 2006. Riset Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta hal. 109

<sup>16</sup> Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta. Hal. 118

akan diselidiki atau juga dapat dikatakan bahwa sampel adalah populasi dalam bentuk mini (*miniature population*)”.<sup>17</sup>

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan teknik pengambilan sampel (teknik sampling) *Nonprobability* Sampling dengan Sampling Jenuh. Peneliti menggunakan teknik sampling ini karena jumlah populasi sebanyak 20 orang.

Menurut Riduwan, “sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus”. Sampling jenuh dilakukan bila populasinya kurang dari 30 orang.<sup>18</sup>

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana semua karyawan AJB Bumi Putra Syariah Cabang Serang sebanyak 20 orang di jadikan sampel.

#### **4. Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini, terdiri dari 2 Variabel. Variabel tersebut dihubungkan untuk mengetahui tingkat hubungan variabel tersebut. Adapun masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

---

<sup>17</sup> Arifin, Zainal. (2011). Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya. Hal. 215

<sup>18</sup> Riduwan. (2012). Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, Peneliti Pemula . Bandung: Alfabeta. Hal 64

- a. Motivasi Pengembangan Karir ( X ), merupakan variabel independent (Variabel Bebas). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependent (Terikat)
- b. Prestasi Kerja Karyawan ( Y ), merupakan variabel dependent ( Terikat ). Variabel terikat merupakan Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

## 5. Metode Analisis Data

### a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya.

#### 1) Uji Validitas

Menurut Sarwono dalam buku analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS suatu skala dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur.<sup>19</sup> Untuk mengetahui nilai r tabel dapat ditentukan dengan Alpha ( $\alpha$ ) = 0.05, untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dimana n adalah jumlah kasus.

#### Pengambilan keputusan :

- a.) Jika r hitung positif dan r hitung > r tabel , maka butir pernyataan valid

---

<sup>19</sup> Jonathan, Sarwono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal 219

- b.) Jika  $r$  hitung negatif dan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel , maka butir pernyataan tidak valid
- c.)  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*

## 2) Uji Reliabilitas

Setelah semua pertanyaan telah dikatakan valid maka uji selanjutnya adalah dengan menguji reliabilitas. Menurut Sarwono tujuan utama pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden.<sup>20</sup>

### Pengambilan keputusan :

- a.) Jika  $r$  alpha positif dan  $r$  alpha  $>$   $r$  tabel, maka pertanyaan *reliable*
- b.) jika  $r$  alpha negatif dan  $r$  alpha  $<$   $r$  tabel, maka pertanyaan tidak *reliable*
- c.)  $r$  alpha dapat dilihat pada bagian *reliability coefficient*.

## **b. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Merupakan alat yang digunakan untuk ketika suatu variabel tidak bebas (*dependent variabel*) tergantung menunjukkan satu variabel bebas (*independent variabel*).

### 1) Koefisien Determinasi

Adalah koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). **KD =  $r^2 \times 100\%$**

- a.) Uji T: digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) secara sendiri-sendiri atau parsial.

---

<sup>20</sup> Ibid... hal 219

Pengambilan keputusan :

- a.) Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b.) Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Persamaan Umum Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + b \cdot x$$

Keterangan :

- Y = variabel terikat (dependent)
- a = konstanta
- b = koefisien regresi
- x = variabel bebas (independent)
- n = jumlah sampel

**K. Sitematika Pembahasan**

Dalam tehnik penulisan dan pemilihan rencana pembahasan, penulis mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah karya ilmiah IAIN “SMH” Banten Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam 2015:

**BAB I** : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

**BAB II** : Kajian Pustaka

Bab ini berisi pengkajian hasil dari penelitian-penelitian yang pernah dilakukan pada area yang sama dan landasan teori. Landasan teori ini berisi teori-teori sebagai hasil dari studi pustaka. Teori-teori yang diperoleh akan menjadi pijakan bagi penulis untuk mengeksplorasi hubungan variabel yang terlibat dalam permasalahan yang diuraikan pada penelitian, melakukan pengkajian teoritis dan menjadi pengambil kesimpulan mengenai judul yang penulis angkat.

**BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini menguraikan tentang metode analisis yang digunakan dalam penelitian dan data-data yang digunakan beserta sumber data.

**BAB IV : Analisis dan Pembahasan**

Bab ini berisi semua temuan-temuan yang dihasilkan dalam penelitian. Menguraikan tentang deskripsi data dan analisis hasil pengolahan.

**BAB V : Kesimpulan dan Saran**

Berisi uraian mengenai kesimpulan dan saran yang dapat penulis ajukan sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan.