

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyaknya perusahaan yang berdiri di era globalisasi ini semakin tajam dan persaingan antar perusahaan juga menjadi semakin kuat. Oleh karena itu sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif karena menjadi salah satu yang berperan penting dalam memajukan perusahaan di tempat ia bekerja. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Karena dengan adanya SDM sebuah perusahaan akan berjalan dengan baik sehingga kebijakan dan praktik bisa berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu juga SDM dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Antara SDM

dan Perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan memiliki peran yang strategis dalam perusahaan. Karyawan adalah kekayaan utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik.¹ Perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan, dan karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat ia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan tenaga kerja yang berpendidikan dan mempunyai motivasi yang tinggi. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka satu hal yang perlu dilakukan manajer yaitu memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi.²

¹Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Depok:PT.RajaGrafindo Persada,2013) , h.2

² T.Hani Handoko,*Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* ,(Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta, 2001), h. 63

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Sedangkan motivasi kerja diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.³ Dalam suatu perusahaan pemberian motivasi oleh seorang pimpinan sangat penting untuk mendorong karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga mereka merasa puas atas apa yang telah mereka kerjakan sehingga akan memungkinkan mereka meningkatkan produktivitas kerjanya. Apabila tidak adanya pemberian motivasi dari perusahaan yang sesuai dan mendukung untuk para karyawannya maka karyawan akan menjadi malas, lemah dan bisa menjadi bosan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Tetapi motivasi saja tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal lain yang harus diperhatikan

³ Husein Usman, *Manajemen: Teori, Prektik, Dan Riset Pendidikan*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2010), h. 250.

perusahaan berkaitan dengan masalah produktivitas adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan alat terpenting bagi manajemen untuk meningkatkan produktivitas karena dengan adanya pengembangan karir dapat membantu karyawan dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka agar dapat sejalan dengan perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.⁴

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai untuk mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang.⁵ Oleh karena itu, pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir untuk menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* ,,,,,,,H.264

⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* ,,,,,,,H.274

Pada perusahaan asuransi Bumiputera, pengembangan karir bagi karyawannya sangat diperhatikan yaitu apabila seorang wakala mampu merekrut calon wakala berjumlah enam orang maka seorang wakala itu akan naik karirnya menjadi agency supervisor. Dan apabila agency supervisor dapat merekrut wakala lebih banyak lagi maka ia akan naik karirnya menjadi agency manager.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Karena dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan. Menurut Melayu S.P Hasibuan, produktivitas kerja merupakan rasio antara hasil

kegiatan (output) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (input).⁶

Dalam hal ini peranan perusahaan dalam memberikan motivasi dan pengembangan karir terhadap para karyawannya sangat penting agar produktivitas kerja karyawan meningkat sehingga pekerjaan dan tugas-tugasnya dapat diselesaikan dengan baik. Karena jika tidak ada motivasi yang diberikan oleh perusahaan dan tidak adanya pengembangan karir, maka mustahil dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

Banyaknya permasalahan yang muncul sehingga menghambat produktivitas kerja karyawan tidak jarang diantara mereka yaitu mengenai penggunaan waktu kerja untuk hal-hal yang tidak penting sehingga menimbulkan penumpukan pekerjaan dan berbagai macam kelalaian yang merugikan terhadap perusahaan.

PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera merupakan perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia yang didirikan 103 tahun yang lalu. Berdirinya PT. Asuransi Jiwa Syariah

⁶ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), H. 183

Bumiputera tidak terlepas dari strategi untuk memperluas pangsa pasar asuransi jiwa syariah dan memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat Indonesia. Perusahaan asuransi syariah memiliki tiga produk unggulan yaitu mitra amanah, mitra mabrur plus, dan mitra iqra plus.⁷ Sama seperti perusahaan-perusahaan lainnya, tujuan dari perusahaan ini adalah untuk meningkatkan produktivitas. Namun pada kenyataannya masih terdapat kendala dalam mewujudkan harapan tersebut, yaitu kurangnya kemampuan dari karyawan dalam mempromosikan produk asuransi dengan baik.

Perusahaan Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera ini sangat mementingkan motivasi kerja karyawannya yaitu dengan adanya reward. Karena karyawan adalah aset terbesar bagi perusahaan yang akan menciptakan keberhasilan dan agar perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan sehingga menghasilkan asuransi yang berkualitas. Karyawan yang dapat memberikan kualitas layanan yang memuaskan adalah karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang

⁷ www.bumiputera.com (diakses 30 april 2019 pukul 19.05)

dapat menimbulkan gairah dan keinginan dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi seseorang itu mencapai tujuannya. Apabila motivasi kerja karyawan baik, maka karyawan akan bekerja dengan semaksimal mungkin sehingga hasil kerjanya akan lebih baik.

Oleh karena itu PT.Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera sebagai perusahaan yang menggunakan peran ketergantungan atas kinerja karyawan dirasa perlu memerhatikan strategi dan pengembangan karir bagi karyawannya, agar produktivitas kerja karyawan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan dan target perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **”Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengidentifikasi masalah yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja merupakan akibat yang penyebabnya mungkin banyak diantaranya adalah motivasi kerja dan pengembangan karir. Dalam motivasi kerja dan pengembangan karir terdapat banyak indikator yang masing-masing menjadi masalahnya sendiri.

C. Pembatasan Masalah

Berbagai masalah yang muncul secara bersamaan seringkali menyulitkan untuk diteliti seluruhnya. Pembatasan masalah dilakukan agar tidak menyulitkan pelaksanaan penelitian secara keseluruhan dan penulis dapat memusatkan perhatian sehingga masalah tersebut dapat dikaji lebih mendalam. Adapun batasan masalah yang penulis maksud disini adalah :

1. Penulis hanya membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang.

D. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan ?
4. Bagaimana pandangan ekonomi syariah mengenai produktivitas kerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Untuk mengetahui bagaimana pandangan ekonomi syariah terhadap produktivitas kerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak tertentu antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis khususnya tentang motivasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik melalui motivasi dan pengembangan karir.

3. Bagi Akademik

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau tambahan rujukan untuk mahasiswa ketika akan melakukan penelitian .

G. Kerangka Pemikiran.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Karena manusia sebagai SDM keberadaannya sangat penting dalam perusahaan. Tohardi mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.⁸

Motivasi adalah dorongan bekerja kepada karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Disamping itu motivasi juga merupakan sikap dan nilai-nilai yang

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009) , H.106

mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

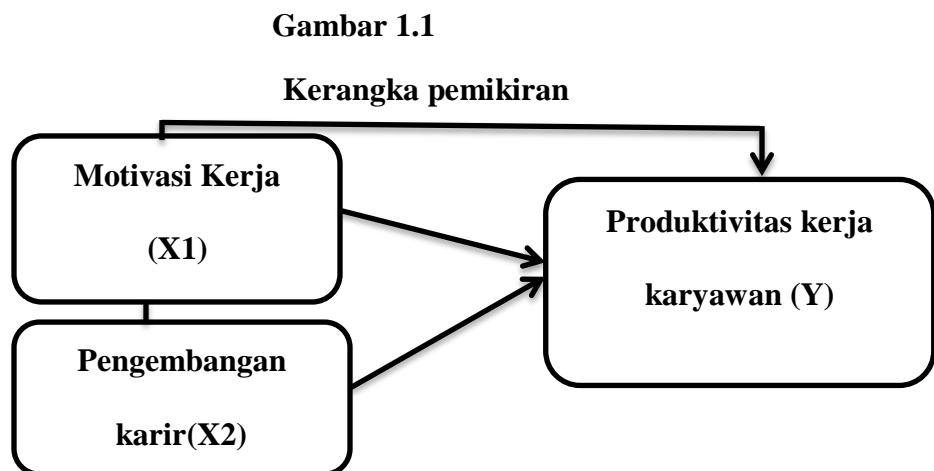
Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya. Jika perusahaan mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang lebih tepat sehingga ia akan semakin termotivasi.

Pentingnya pengembangan karir erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan. Karena semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu perusahaan akan menyebabkan semakin meningkat produktivitas kerja karyawan. Pengembangan karir sangat membantu karyawan di dalam menganalisis kemampuan dan minat karyawan untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut Handoko, pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir.⁹ Dengan adanya pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam jalur karir yang telah ditetapkan.

Gambaran diatas menunjukkan bahwa, motivasi kerja dan pengembangan karir itu berhubungan dengan produktivitas kerja. Artinya diduga bahwa motivasi dan pengembangan karir itu mempengaruhi produktivitas kerja.

Dari uraian tersebut, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



⁹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Pustaka Setia, 2015), h. 195

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa penulis akan melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

H. Sistematika Pembahasan

BAB 1 : Pendahuluan

Pada bab ini akan akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis, dan sistematika penelitian.

BAB II : Landasan Teori

Pada bab dua ini akan membahas mengenai penjelasan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang akan diajukan yaitu teori motivasi kerja, pengembangan karir, dan produktivitas kerja dan penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dalam perumusan hipotesis.

BAB III : Metodologi Penelitian

Pada bab tiga, akan membahas mengenai metodologi penelitian yang menjelaskan tentang tempat dan waktu penelitian,

metode penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan operasional variabel penelitian.

BAB IV : Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bab empat ini akan menjelaskan tentang hasil analisis dari pengolahan data yang telah dilakukan meliputi mengenai gambaran umum responden, karakteristik responden, analisis data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : Penutup

Pada bab lima berisi kesimpulan dan saran yang dapat penulis ajukan sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan dan dibahas pada bab sebelumnya.