

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA AJB BUMIPUTERA
KANTOR WILAYAH SEKIP
PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

ERLINA PUTRI DAMAYANTI

01121001054

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar

Sarjana Ekonomi (SI)

**KEMENTERIAN RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2016

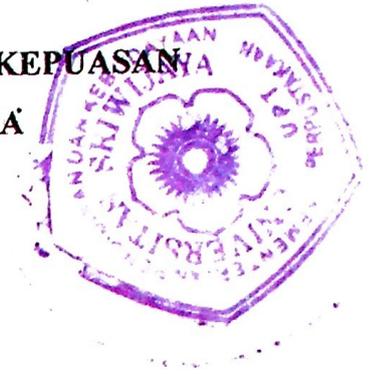
S1
650. 312. 407 598 16

ErI

p

2016

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA AJB BUMIPUTERA
KANTOR WILAYAH SEKIP
PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

ERLINA PUTRI DAMAYANTI

01121001054

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar

Sarjana Ekonomi (SI)

**KEMENTERIAN RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2016

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA AJB BUMIPUTERA KANTOR WILAYAH SEKIP
PALEMBANG**

Disusun oleh

Nama : Erlina Putri Damayanti
NIM : 01121001054
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

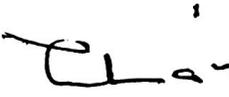
Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 1 Maret 2016

Ketua : 
Drs. H. Supardi A. Bakri, M. P. A
NIP. 195105121978031002

Tanggal : 10 Maret 2016

Anggota : 
Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
NIP. 195607011985031003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA AJB BUMIPUTERA KANTOR WILAYAH SEKIP PALEMBANG

Disusun oleh :

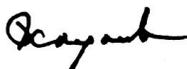
Nama : Erlina Putri Damayanti
NIM : 01121001054
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 06 April 2016 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 06 April 2016

No.	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua : Drs. H. Supardi. A. Bakri, M. P. A NIP :195105121978031002	
2	Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah M.M. NIP :195607011985031003	
3	Anggota : Drs M. Kosasih Zen, MSi NIP :195210031976021001	

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. H. Zakaria Wahab, M. B. A
NIP : 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Erlina Putri Damayanti
NIM : 01121001054
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA AJB BUMIPUTERA KANTOR WILAYAH SEKIP
PALEMBANG

Pembimbing :
Ketua : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
Tanggal Ujian : 06 April 2016

Adalah benar-benar hasil karya saya di bawah bimbingan tim pembimbing. Dalam isi skripsi ini tidak ada hasil karya orang lain yang saya salin keseluruhan atau sebagian tanpa menyebutkan sumber aslinya.
Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan, termasuk pembatalan gelar kesarjanaan saya.

Inderalaya, 06 April 2016
Pembuat Pernyataan,


Erlina Putri Damayanti
NIM : 01121001054

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI/TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Erlina Putri Damayanti
NIM : 01121001054
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA AJB BUMIPUTERA KANTOR WILAYAH SEKIP
PALEMBANG

Pembimbing :
Ketua : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
Tanggal Ujian : 06 April 2016

Adalah benar-benar hasil karya saya di bawah bimbingan tim pembimbing.

Isi skripsi ini tidak ada hasil karya orang lain yang saya salin keseluruhan atau sebagian tanpa menyebutkan sumber aslinya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan, termasuk pembatalan gelar kesarjanaan saya.

Inderalaya, 06 April 2016
Pembuat Pernyataan,



Erlina Putri Damayanti
NIM. 01121001054

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA AJB BUMIPUTERA KANTOR WILAYAH SEKIP PALEMBANG**. Skripsi ini terdiri dari lima bab, Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan Pustaka, Bab III Metodologi Penelitian, Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, serta Bab V Kesimpulan dan Saran. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyesuaikan studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Inderalaya. Selama penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya Inderalaya.
2. Prof. Dr. Taufiq Marwah M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Inderalaya.
3. DRS. H. Supardi A. Bakri, M.P.A dan Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia mengorbankan waktunya dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Drs. Zakaria Wahab, M.B.A. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya Kampus Inderalaya.
5. Papa Hasan dan Mama Etik, saudaraku (Orin Wulandari, Elsa Sanjaya Putri, Ria Anjellina, dan Nicho Wijaya), Astantio Adrius calon pendampingku, serta teman-teman jurusan manajemen angkatan 2012 FE Unsri Kampus Inderalaya yang telah memberikan doa dan dukungan moral maupun materiil.
6. Teman-Teman Kesayangan
(Marta Sarah, Putri Sari Dewi, Ara, Jayanti, Eliza, Nova, Danu, Mayang, Rahma Fitri Yanti, Vhopie, Martatika, Gea Aslamiyah, Theres, Mutiah, Meisa, Yuk Nana dan Kak Greet Gunanda, S.E) yang telah mendukung dalam pembuatan skripsi ini sampai selesai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik lagi di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Inderalaya, 06 April 2016

Penulis,



Erlina Putri Damayanti

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA AJB BUMIPUTERA KANTOR WILAYAH SEKIP PALEMBANG

Oleh :
Erlina Putri Damayanti

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada AJB Bumiputera Kantor Wilayah Sekip Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada AJB Bumiputera Kantor Wilayah Sekip Palembang yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah pegawai ajb Bumiputera Kantor Wilayah Sekip Palembang yang berjumlah 34 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai AJB Bumiputera Kantor Wilayah Sekip Palembang.

**Kata Kunci : Pendidikan, Penempatan, Promosi Jabatan, Mutasi dan
Kepuasan Kerja**

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Inderalaya, 06 April 2016

Ketua,



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP. 195105121978031002

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. H. Zakaria Wahab, M. B. A

NIP. 195707141984031005

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF CARREER DEVELOPMENT TO WORK SATISFACTION OF AJB BUMIPUTERA SEKIP REGIONAL OFFICES PALEMBANG

By:
Erlina Putri Damayanti

This study aims to determine the influence of carrear development to work satisfaction of AJB Bumiputera Sekip Regional Offices Palembang. The population in this study were all employees at AJB Bumiputera Kantor Wilayah Sekip Palembang totalling 34 people. Sampling technique in this study using sampling techniques saturated, so teh samples in this study were all employees at AJB Bumiputera Kantor Wilayah Sekip Palembang totalling 34 people. This study uses primary data obtained via questionnaires and simple regression analysis as a method of data analysis techniques. The results showed taht there are significant between work motivation on employees performance at AJB Bumiputera Kantor Wilayah Sekip Palembang.

Keywords : Education, Penempatan, Carrear Promotion, Mutation, and Work Satisfaction.

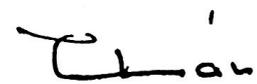
Telah kami setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Inderalaya, 06 April 2016

Ketua,


Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP.195105121978031002

Anggota,


Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP.195607011985031003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Dr . H. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP. 195707141984031005

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Erlina Putri Damayanti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Prabumulih, 9 September 1994
Agama : Buddha
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. Jendral Sudirman. No. 25 Kel. Tugu
Kecil RT/RW 00/00 Kec. Prabumulih Timur, Prabumulih
Alamat *E-mail* : erlina_putridamayanti@yahoo.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Santa Maria Prabumulih
(Lulusan 2006)
SMP : SMP Santa Maria Prabumulih
(Lulusan 2009)
SMA : SMA Negeri Sumatera Selatan
Palembang (Lulusan 2012)

Pendidikan Informal

Bimbingan Belajar Ganesha Operation :2011 - 2012



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA DAN INGGRIS).....	viii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.4.1. Teoritis.....	8
1.4.2. Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSATAKA.....	9
2.1. Landasan Teori	9

2.1.1. Pengembangan Karir	9
2.1.1.1. Pengertian Pengembangan Karir	9
2.1.1.2. Tujuan Pengembangan Karir.....	10
2.1.1.3. Faktor-Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karir	12
2.1.1.4. Dimensi Pengembangan Karir	13
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	15
2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	15
2.1.2.2. Teori Kepuasan Kerja.....	16
2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	18
2.1.2.4. Dimensi Kepuasan Kerja.....	19
2.2. Penelitian Terdahulu	21
2.3. Kerangka Konseptual.....	22
2.4. Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	24
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	24
3.2.1. Jenis Data.....	24
3.2.2. Sumber Data	25
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.4. Populasi dan Sampel.....	28
3.4.1. Populasi.....	28
3.4.2. Sampel	28
3.5. Teknik Analisis Data.....	28

3.5.1. Uji Instrumen Penelitian	28
3.5.1.1. Uji Validitas	28
3.5.1.2. Uji Reliabilitas.....	29
3.5.1.3. Uji Normalitas	30
3.5.2. Uji Hipotesis	30
3.5.2.1. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	30
3.5.2.2. Uji t (Parsial)	31
3.5.2.3. Analisa Regresi Linear Sederhana	31
3.6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	32
3.6.1. Variabel Independen (X)	33
3.6.2. Variabel Dependen (Y).....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	35
4.1.1. Profil Perusahaan	35
4.1.2. Visi dan Misi.....	37
4.2. Hasil Penelitian	38
4.2.1. Deskripsi Profil Responden	38
4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden	38
4.2.1.2. Usia Responden.....	39
4.2.1.3. Pendidikan Terakhir Responden	40
4.2.1.4. Posisi Jabatan Responden.....	41
4.2.1.5. Lama Bekerja Responden.....	42
4.2.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	42

4.2.2.1. Variabel Pengembangan Karir (X) pada AJB Bumiputera Kantor Wilayah Sekip Palembang	42
4.2.2.2. Variabel Kepuasan Kerja (Y) pada AJB Bumiputera Kantor Wilayah Sekip Palembang.....	46
4.2.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	50
4.2.3.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	50
4.2.3.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	52
4.2.3.3. Hasil Uji Normalitas Instrumen Penelitian	53
4.2.4. Hasil Uji Hipotesis.....	55
4.2.4.1. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	55
4.2.4.2. Hasil Uji t (Parsial).....	56
4.2.4.3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	57
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1. Kesimpulan.....	62
5.2. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenjang Jabatan Tahun 2011-2015	5
Tabel 1.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	6
Tabel 1.3. Jumlah Pegawai Berdasarkan <i>Turn Over</i> Tahun 2011-2015	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Usia Responden	39
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	40
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Posisi Jabatan Responden.....	41
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	42
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengembangan Karir	43
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja	46
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Intrumen Variabel Penelitian	51
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	52
Tabel 4.10. Hasil Uji Nomalitas Instrumen Variabel Penelitian.....	53
Tabel 4.11. Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	54
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	55
Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji t (Parsial)	56
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2. Skema Kerangka Pemikiran	23
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Skripsi.....	66
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	67
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data.....	68
Agenda Konsultasi Dosen Pembimbing Skripsi	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan industrial, Marwansyah (2010). Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang memberikan pengaruh ataupun kontribusi yang cukup signifikan dalam jalannya suatu organisasi. Proses manajemen sumber daya yang baik dapat memunculkan pegawai-pegawai yang benar-benar berkualitas dalam menjalankan posisi penting dalam organisasi maupun menjalankan kegiatan yang berhubungan dengan eksistensi suatu organisasi.

Oleh karena itu, tenaga kerja yang telah dimiliki oleh perusahaan perlu dipelihara dan ditingkatkan kualitasnya. Hal ini dinilai sangat penting karena berkenaan dengan keamanan pekerjaan dimana posisi sumber daya manusia saat ini sudah banyak digantikan oleh kemajuan teknologi. Selain itu, karir yang dimiliki oleh seorang pegawai di dalam suatu perusahaan haruslah dipertahankan, bahkan dikembangkan di era persaingan yang semakin ketat ini. Karir merupakan suatu proses yang diciptakan perusahaan untuk membantu pegawai agar

berpartisipasi di tempat kerja, Dalil S (2002). Setiap individu tentu menginginkan peningkatan di dalam karirnya sesuai dengan kebutuhan mereka dan perencanaan karir yang telah mereka rancang terhadap kesempatan yang ada. Dalam hal ini, organisasi harus membantu para pegawai dalam perencanaan karir sehingga kebutuhan-kebutuhan dari keduanya dapat dipuaskan.

Siagian (2007) mengatakan bahwa jika pegawai diliputi rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampak terhadap perusahaan itu sendiri akan bersifat negatif karena menyangkut tujuan perusahaan yang sulit untuk dicapai. Semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya, maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. Para pegawai juga berkewajiban memberikan komitmen mereka kepada perusahaan ketika mereka dipekerjakan dan perusahaan berkewajiban memberikan peluang mempelajari keterampilan-keterampilan baru kepada pegawainya sepanjang komitmen itu masih ada.

Perusahaan dapat merencanakan karir untuk para pegawai dengan melakukan aktivitas pengembangan karir. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pegawai atau jabatan melalui pendidikan atau pelatihan, Malayu.S.P. Hasibuan (2006), Sedangkan, Henry Simamora (2007) mengatakan bahwa karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentan hidup seseorang tersebut. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki harapan untuk meraih posisi atau jabatan yang lebih tinggi dan yang lebih baik dari posisi

atau jabatan sebelumnya. Oleh karena itu, pengembangan karir dapat membantu karyawan dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Jadi pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, T. Hani Handoko (2003).

Pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir dimana membutuhkan pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan karir atau manajemen karir, Simamora (2007). Perencanaan karir melibatkan seorang individu untuk menampilkan kinerjanya secara maksimum agar dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya.

AJB Bumiputera adalah perusahaan asuransi dari Indonesia yang sudah ada sejak tahun 1912, awalnya diprakarsai oleh seorang guru bernama M. Ng. Dwidjosewojo. Awalnya gagasan guru ini untuk mendirikan Asuransi Bumiputera adalah untuk para guru bumiputera (istilah untuk 'pribumi' pada kala itu). Idenya tercetus pada waktu Kongres Budi Utomo. Maka pada tanggal 12 Februari 1912, Asuransi Bumiputera atau dikenal sebagai AJB Bumiputera berdiri sebagai sebuah badan usaha. Tepat pada tahun 2012, Bumiputera telah melayani asuransi masyarakat Indonesia selama 100 tahun dan dibarengi juga dengan perubahan logo baru perusahaan yang semakin elegan.

Asuransi Bumiputera tidak seperti perusahaan Perseroan Terbatas, melainkan berprinsip pada badan usaha bersama yakni pemegang polis adalah pemilik perusahaan dan menunjuk wakil mereka dari Badan Perwakilan Anggota. Namun tidak hanya didasarkan pada asas kerja sama tetapi juga dikelola secara profesional.

Perusahaan Asuransi Bumiputera menjadi saksi perjalanan bangsa Indonesia sendiri dan bukan tidak mengalami pasang surut selama perjalanan tersebut. Asuransi Bumiputera pun pernah mengalami masa-masa sulit, salah satunya adalah ketika sanering mata uang rupiah pada tahun 1965 yang terpaksa harus memangkas aset perusahaan dan kemudian pada millenium kedua harus ikut merasakan dampak dari krisis moneter. Asuransi Bumiputera mampu membuktikan bahwa mereka mampu bertahan di masa-masa krisis dan sampai sekarang mampu bersaing dengan para kompetitor lainnya yang mulai memasuki pasar domestik. Namun, hal ini dianggap sebagai sumber motivasi yang semakin meningkatkan profesionalisme mereka untuk meningkatkan layanan Asuransi Bumiputera.

Asuransi Bumiputera mendukung pengembangan budaya kerjasama agar pegawai yang berbakat dapat memberikan hasil terbaik. Mereka menghargai karyawan dengan pemikiran yang inovatif, wawasan yang beraneka ragam, dan dengan keahlian dan profesionalisme yang dimiliki. Perusahaan ini berupaya keras memberikan layanan pelanggan lebih dari yang lain karena faktor utama yang menjadi keunggulannya adalah kualitas pegawai dan peluang untuk berkarir di perusahaan sangat terbuka bagi para pegawai.

Bagi perusahaan ini sendiri pembelajaran dan pengembangan adalah prioritas untuk semua pegawai. Perusahaan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengikuti program pengembangan secara formal termasuk program pelatihan dan pembelajaran yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis, serta untuk meningkatkan pengetahuan pada industri dan fungsi tertentu. Perusahaan ini senantiasa mencari cara-cara yang inovatif untuk menghadirkan pengalaman belajar yang terbaik bagi para pegawai. Satu hal adalah pengelolaan karir dan keterampilan dalam memberikan konsultasi sangat penting bagi pegawai dan melakukan investasi yang signifikan untuk membantu pegawai kami mengembangkan keterampilan tersebut. Program pengembangan karir telah memberikan kontribusi yang berarti bagi keberhasilan perusahaan. Namun, seiring dengan kebijakan tersebut jumlah pegawai yang meraih jenjang jabatan mengalami penurunan. Jumlah pegawai AJB Bumiputera Kantor Wilayah Sekip Palembang berdasarkan jenjang jabatan dari tahun 2011-2015, sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenjang Jabatan Tahun 2011-2015

No	Jabatan	2011	2012	2013	2014	2015
1	Kepala Wilayah & Wakil	0	0	0	0	0
2	Kepala Bagian	1	1	3	0	1
3	Supervisor	0	2	0	1	0
4	Staff	2	3	2	5	4
5	TSO	1	0	0	1	0
Total		4	6	5	7	5

Sumber : Administrasi AJB Bumiputera Kantor Wilayah Sekip Palembang

Tabel 1.2 Jumlah pegawai berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMA	8
2	≤ D3 (D2,D3)	6
3	S1	18
4	S2	2
Total		34

Sumber : Administrasi AJB Bumiputera Kantor Wilayah Sekip Palembang

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang meraih jenjang jabatan tidak dalam jumlah yang besar dimana pada tahun 2011 hanya berjumlah 4 orang, 2012 berjumlah 6 orang, 2013 berjumlah 5 orang, 2014 berjumlah 7 orang, dan tahun 2015 berjumlah 5 orang. Hal ini berarti tidak banyak pegawai yang memperoleh promosi jabatan dan menguatkan bahwa ada permasalahan menyangkut pengembangan karir di dalam perusahaan ini. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai sesuai pengakuannya bahwa kesempatan untuk meraih jabatan sangat kecil. Latar belakang pendidikan tidak menjadi patokan pegawai untuk dapat mencapai jenjang karirnya. Jumlah pegawai berdasarkan pendidikan S1 didominasi pendidikan S1 sebanyak 18 orang dan paling sedikit S2 sebanyak 2 orang, namun ada karyawan lulusan S2 memiliki posisi yang sama sebagai staff administrasi dan keuangan dengan pegawai lulusan D3. Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa penilaian terhadap pegawai untuk jenjang karirnya tidak bersifat objektif sehingga para pegawai tidak merasakan ketidakpuasan kinerja mereka dan lebih memilih untuk mencari pengalaman kerja di tempat lain yang lebih menjanjikan. Oleh sebab itu, hal ini sangat berdampak pada tingkat keluar masuknya pegawai di perusahaan AJB Bumiputera yang

ditunjukkan pada tabel jumlah pegawai semakin menurun dari tahun 2011-2015

sebagai berikut :

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai AJB Berdasarkan *Turn Over* Tahun 2011-2015

Tahun	Jumlah Pegawai	Masuk	Keluar	Keluar (%)
2011	49	2	3	6.1
2012	43	0	6	13.9
2013	40	0	3	7.5
2014	36	1	4	11.1
2015	34	2	2	5.8

Sumber : Administrasi AJB Bumiputera Kantor Wilayah Sekip Palembang

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan adanya penurunan jumlah pegawai setiap tahunnya dan *turn over* yang cukup tinggi selama lima tahun dari tahun 2011 sampai 2015. Sesuai dengan pernyataan dari Hartono dalam Feby (2015) bahwa tingkat *intention* keluar pegawai mencapai 2% ke atas bisa dikategorikan tinggi. Persentase (%) *turn over* yang paling tinggi ditunjukkan pada tahun 2012 sebesar 13,9% pegawai yang memilih untuk keluar dari AJB Bumiputera Palembang. Beberapa faktor disebabkan oleh adanya pengunduran diri, pensiun dini, mutasi, meskipun telah dilakukan penambahan pegawai baru. Jumlah pegawai pada AJB Bumiputera Palembang tersebut berjumlah 34 orang.

Adapun penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti Nise Septyawati dan Atik Baroroh mengenai pengembangan karir yang memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan perbandingan dari penelitian-penelitian sebelumnya dan penjelasan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul, **“Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada AJB Bumiputera Kantor Wilayah Sekip Palembang”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian apakah pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada AJB Bumiputera Kantor Wilayah Sekip Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada AJB Bumiputera Kantor Wilayah Sekip Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas bagi peneliti itu sendiri dan sebagai bahan penelitian selanjutnya sebagai referensi bagi penulis lain yang akan meneliti kasus yang sama.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi AJB Bumiputera Palembang dalam menerapkan dan melaksanakan pengembangan karir agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai AJB Bumiputera Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Baroroh, Atik. 2014. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang". *Jurnal Manajemen*, Universitas Semarang, Semarang.
- Budhatoki. 2004. Dalam Adekola, Pengembangan Karir (hlm.16). *Artikel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang.
- Dalil, Soedoro. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Amara Book.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index.
- Ekayadi, Septyaningsih. 2001. "Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Rimbajatiraya Citrakarya". *Jurnal Manajemen*, Universitas Gundarma, Jakarta.
- Fathonah, Siti & Ida Utami. 2011. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyur". *Jurnal Manajemen*, Surakarta.
- Gozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grennhaus, et all. 2000. Dalam Adekola, Pengembangan Karir (hlm.17). *Artikel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang.
- Handoko, T Tani. 2003. Pengembangan Karir Karyawan, (fahmiiamii10.blogspot.co.id). Diakses 30 Maret 2010.
- . 2008. Pengembangan Karir. (repository.widyawati.ac.id). Diakses 2014.
- Koesmono, Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 01. Hal 171-188.
- Kristianto, Ria Imelda & dkk. 2013. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di PT Kapasari Surabaya". *Jurnal Manajemen*, Universitas Kristen Petra, Surabaya.

- Malayu, Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-9. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Moh, As'ad. 2000. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : LIBERTY
- Puspowarsito. 2008. *Metode Penelitian Organisasi dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung: Humaniora.
- Riyadi, Slamet. 2012. Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada PT. Pertamina (Persero) Pemasaran dan DIY. *Jurnal Manajemen*, Semarang.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Septyawati, Nise. 2010. Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Peresero Bandung). *Jurnal Manajemen*, Universitas Komputer Indonesia.
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, Eko Adi. 2012. "Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada PT Pertamina (Persero). *Skripsi*, Universitas Diponegoro, Semarang (*dipublikasikan*).
- Sugiyono, 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.