



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Antara Pemberian Program Pengembangan Karir
Dengan Komitmen Agen Asuransi di PT. *Prudential Life*
***Assurance* Cabang Rock Agency, Bandung**

Skripsi

Oleh

Sharon Christine Emendish

2015310148

Bandung

2019



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Antara Pemberian Program Pengembangan Karir
Dengan Komitmen Agen Asuransi di PT. *Prudential Life*
***Assurance* Cabang Rock Agency, Bandung**

Skripsi

Oleh

Sharon Christine Emendish

2015310148

Pembimbing

Marihot Tua Effendi Hariandja, Drs., M.Si

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Sharon Christine Emendish
Nomor Pokok : 2015320148
Judul : Hubungan Antara Pemberian Program Pengembangan Karir Dengan
Komitmen Agen Asuransi di PT. *Prudential Life Assurance* Cabang
Rock Agency, Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 9 Januari 2019
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Dr. Agus Gunawan, S.Sos., B.App.Com., MBA., M.Phil. : 

Sekretaris

Marihot Tua Effendi Hariandja, Drs., M.Si. : 

Anggota

Dr. Rulyusa Pratikto, S.AB., M.SE : 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Sharon Christine Emendish
NPM : 2015320148
Jurusan/program studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Hubungan Antara Pemberian Program Pengembangan Karir
Dengan Komitmen Agen Asuransi di PT. *Prudential Life
Assurance* Cabang Rock Agency, Bandung.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, Desember 2018

Sharon Christine Emendish

ABSTRAK

Nama : Sharon Christine
NPM : 2015320148
Judul : Hubungan antara Pemberian Program Pengembangan Karir dan
Komitmen Agen Asuransi di PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock
Agency, Bandung

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pemberian program pengembangan karir dengan komitmen karyawan di PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung. Program pengembangan karir yang diberikan perusahaan merupakan bentuk dukungan perusahaan yang dapat memotivasi karyawan dalam membangun karir dengan cara menambah pengetahuan dan kemampuannya. Maka dari itu program pengembangan karir dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Penulis melakukan penelitian di PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis eksplanatori korelasional dimana metode penelitian yang digunakan adalah survei. Penulis menyebarkan kuesioner kepada 50 agen di perusahaan kemudian menganalisis data kuesioner dengan melakukan uji validitas Pearson Korelasi Product Moment dan menguji reliabilitasnya. Penulis melakukan uji- uji tersebut dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistics 25*.

Hasil penelitian yang didapatkan dari pengolahan kuesioner adalah program pengembangan karir yang diberikan memiliki total skor rata-rata 4,22 dengan kategori sangat baik dan komitmen agen asuransi memiliki total skor rata-rata sebesar 4,14 dengan kategori baik. Pemberian program pengembangan karir dengan komitmen agen asuransi di PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung memiliki hubungan yang sangat kuat, yang dibuktikan dari nilai Pearson Korelasi sebesar 0,866.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pemberian program pengembangan karir dengan komitmen agen asuransi dimana jika pemberian program pengembangan karir baik akan semakin baik juga komitmen agen di PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung. Saran yang penulis berikan kepada perusahaan adalah terus memantau program pengembangan karir yang diberikan kepada para agen untuk memastikannya tetap berjalan dengan baik dan berkualitas. Kemudian perusahaan dapat melakukan peningkatan kualitas dari waktu ke waktu yang dapat dilakukan dengan menambah jenis program pengembangan karir maupun inovasi lainnya.

Kata Kunci : Program Pengembangan, Komitmen, Meningkatkan Komitmen

ABSTRACT

Name : Sharon Christine
NPM : 2015320148
Title : *Relationship Between the Provision of Career Development Programs and Commitment of Insurance Agent at PT. Prudential Life Assurance Rock Agency, Bandung Branch.*

This study aims to determine the relationship between the provision of career development programs with the commitment of employees at PT. Prudential Life Assurance Rock Agency, Bandung Branch. Career development programs provided by the company are a form of company support that can motivate employees to build careers by increasing their knowledge and abilities. So, career development program can increase employee commitment to the company.

The author conducted research at PT. Prudential Life Assurance Rock Agency, Bandung Branch. The research conducted is quantitative research with a type of explanatory correlational where the research method used is survey. The author distributes questionnaires to 50 agents in the company then analyzes questionnaire data by conducting Pearson validity test Product Moment Correlation and testing its reliability. The author carries out these tests using the IBM SPSS Statistics 25 program.

The results of the study obtained from the processing of questionnaires were that career development programs provided had an average total score of 4.22 with a very good category and the commitment of insurance agents to have an average total score of 4.14 in the good category. Providing career development programs and the insurance agents commitment at PT. Prudential Life Assurance Rock Agency, Bandung Branch has a very strong relationship, as evidenced by the Pearson Correlation value of 0.866.

Then it can be concluded that there is a relationship between the provision of career development programs with the insurance agents commitment where if the provision of good career development programs will also make a better agents commitment at PT. Prudential Life Assurance Rock Agency, Bandung Branch. The suggestion that the author gives to the company is to continue monitoring the career development program that is given to the agents to ensure it continues to run well and have a good quality. Then the company can make quality improvements of career development from time to time which can be done by adding other types of career development programs and innovations.

Keywords: Development Program, Commitment, Increase

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas berkat, rahmat dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan tepat waktu. Skripsi ini merupakan syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan S1 Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari rekan-rekan, dosen maupun keluarga sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, atas semua berkat dan karunia-Nya yang melancarkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Orangtua penulis yang senantiasa mendoakan, bekerja keras untuk penulis dan mendukung, baik secara materi maupun moral sejak awal penulis menyusun skripsi dan sepanjang penulis berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan. Penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.
3. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan nasehat, masukan, bimbingan dan bantuan ketika penulis menghadapi hambatan saat proses pengerjaan skripsi. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas waktu yang diluangkan untuk membimbing penulis hingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.

4. Semua dosen Program Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan yang sudah memberikan ilmu selama perkuliahan, yang sangat bermanfaat.
5. Bapak Hendry Wang selaku pimpinan di PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan.
6. Ko Hans Christian yang sudah mempermudah penulis dalam memperoleh data dari perusahaan, terima kasih atas bantuan yang diberikan. Juga penulis mengucapkan terima kasih pada agen maupun *leader* atas informasi diberikan kepada penulis.
7. Renaldy Chandra Kurniawan selaku teman terdekat penulis, terima kasih atas dukungan, doa dan semangat yang diberikan kepada penulis.
8. Vivin, Vladia Prysheldy, Jocelin Iignes, Jesslyn Agnes, Maria Lovenia, Nadia Riantiputri, Gabrielle Bunga dan juga teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu namanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, maka dari itu penulis sangat terbuka dengan kritik dan saran yang membangun. Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi semua pembaca.

Bandung, Desember 2018

Sharon

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.6 Objek Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Pengembangan Karir.....	9
2.1.1 Tujuan Pengembangan Karir.....	10
2.1.2 Manfaat Pengembangan Karir.....	12
2.1.3 Elemen - elemen Pengembangan Karir.....	13
2.1.4 Bentuk – bentuk Pengembangan Karir.....	14
2.2 Komitmen.....	15
2.2.1 faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen.....	16
2.2.2 Dimensi- dimensi Komitmen.....	17
2.3 Sikap.....	18
2.3.1 Komponen Sikap.....	19
2.3.2 Fungsi Sikap.....	19
2.4 Sikap Terhadap Pengembangan Karir.....	20
2.5 Dimensi Sikap Terhadap Pengembangan Karir.....	21

2.6 Hipotesis	21
2.7 Hubungan Pemberian Pengembangan Karir dengan Komitmen Karyawan	22
2.8 Penelitian terdahulu	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Metode Penelitian	27
3.3 Model Penelitian.....	27
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	28
3.5 Populasi dan Sampel	32
3.6 Teknik Pengumpulan Data	33
3.7 Teknik Analisis Data	35
<i>Sumber:</i>	36
3.7.1 Uji Validitas.....	36
3.7.2 Uji Reliabilitas	37
3.7.3 Pengujian Hipotesis	38
BAB IV OBJEK PENELITIAN.....	42
4.1 Sejarah Singkat Prudential Indonesia	42
4.2 Visi Prudential	43
4.3 Misi Prudential	44
4.4 Nilai - Nilai PT. <i>Prudential Life Assurance</i>	46
4.5 Jenjang Karir di Prudential cabang <i>Rock Agency</i>	46
4.6 Struktur Organisasi.....	47
BAB V HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	50
5.1 Program Pengembangan Karir Agen Asuransi di PT. <i>Prudential Life Assurance</i> cabang <i>Rock Agency</i> Bandung.....	50
5.1.1 Informasi jenjang karir.....	50
5.1.2 Bimbingan Karir	52
5.1.3 Pendidikan karir	54
5.2 Analisis Data Kuesioner	58
5.2.1 Data Responden	58

5.2.2 Analisis Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Variabel Pengembangan Karir.....	61
5.2.3 Analisis Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Variabel Komitmen ..	62
5.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	63
5.3 Deskripsi Pemberian Program Pengembangan Karir	64
5.3.1 Rekapitulasi Variabel Pengembangan Karir	79
5.4 Deskripsi Motivasi Agen.....	81
5.4.1 Rekapitulasi Variabel Komitmen.....	88
5.5 Hubungan Antara Pemberian Program Pengembangan Karir dengan Komitmen Agen di PT. Prudential Life Assurance Cabang Rock Agency, Bandung.....	90
5.5.1 Analisis Korelasi Pearson	90
5.5.2 Pengujian Hipotesis	91
5.6 Analisis Penelitian Mengenai Pemberian Program Pengembangan Karir dan Komitmen Agen	93
5.6.1 Program Pengembangan Karir.....	93
5.6.2 Komitmen	95
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	98
6.1 Kesimpulan.....	98
6.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	101

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 1 Operasional Variabel X.....	29
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Y.....	31
Tabel 3. 3 Pengukuran Menggunakan Skala Likert	35
Tabel 3. 4 Interval Kriteria Penilaian	36
Tabel 5. 1 Data Jenis Kelamin Responden.....	58
Tabel 5. 2 Data Usia Responden	59
Tabel 5. 3 Data Tingkat Pendidikan Akhir Responden.....	59
Tabel 5. 4 Data Jabatan Responden	60
Tabel 5. 5 Data Masa Kerja Responden	60
Tabel 5. 6 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Pengembangan Karir	61
Tabel 5. 7 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Komitmen	62
Tabel 5. 8 Kriteria Pengklasifikasian Rata-Rata Skor Tanggapan Responden....	64
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Tentang Mengetahui Adanya Jenjang Karir Agen.....	64
Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Tentang Kejelasan Penyampaian Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Setiap Jabatan Agen	65
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan Akan Syarat-syarat Promosi Jabatan Agen.....	66
Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Tentang Mengetahui Kemampuan yang Perlu Dikembangkan untuk Promosi Jabatan.....	67
Tabel 5. 13 Tanggapan Responden Tentang Leader Mengadakan Pertemuan Secara Rutin Untuk Membimbing	68
Tabel 5. 14 Tanggapan Responden Tentang Bimbingan Meningkatkan Motivasi untuk Terus Belajar	69
Tabel 5. 15 Tanggapan Responden Tentang Leader mem- follow up Dalam Mencapai Target.....	70
Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Tentang Masukan yang Diberikan Dapat Mengatasi Hambatan – hambatan yang Berasal Dari Dalam Diri	71
Tabel 5. 17 Tanggapan Responden Tentang Masukan yang Diberikan Dapat Mengatasi Hambatan – hambatan yang Berasal Dari Lingkungan Kerja	72
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Tentang Kerutinan Mengikuti Pelatihan yang Diadakan	73
Tabel 5. 19 Tanggapan Responden Tentang Salah Satu Tujuan Pelatihan untuk Mempersiapkannya Menjadi Leader.....	74
Tabel 5. 20 Tanggapan Responden Tentang Kejelasan Metode Penyampaian Materi Pelatihan	75

Tabel 5. 21	Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Sudah Dapat Membantu Mengatasi Kesulitan yang Dihadapi	76
Tabel 5. 22	Tanggapan Responden Tentang Materi Pelatihan Bermanfaat Membantu Pencapaian Tujuan Agen	77
Tabel 5. 23	Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Meningkatkan Motivasi untuk Naik Jabatan	78
Tabel 5. 24	Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Pengembangan Karir	79
Tabel 5. 25	Tanggapan Responden Tentang Memiliki Keinginan untuk Tetap Bekerja di Perusahaan	81
Tabel 5. 26	Tanggapan Responden Tentang Memiliki Hubungan Sosial yang Cukup Erat Dengan Anggota –anggota Di Perusahaan	82
Tabel 5. 27	Tanggapan Responden Tentang Merasa Bangga Menjadi Agen Perusahaan.....	84
Tabel 5. 28	Tanggapan Responden Tentang Mementingkan Pencapaian Tujuan Perusahaan Dibanding Kepentingan Pribadi.....	85
Tabel 5. 29	Tanggapan Responden Tentang Merasa Bahwa Meninggalkan Perusahaan Adalah Kerugian Bagi Pribadi	86
Tabel 5. 30	Tanggapan Responden Tentang Bertahan di Perusahaan Karena Menyadari Tanggung Jawab di Perusahaan	87
Tabel 5. 31	Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Variabel Komitmen	88
Tabel 5. 32	Hasil Analisis Korelasi	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Pemberian Program Pengembangan Karir dan Hubungannya dengan Komitmen Agen	28
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Prudential	47
Gambar 5. 1 Garis Kontinum Program Pengembangan Karir PT Prudential	81
Gambar 5. 2 Garis Kontinum Komitmen di PT Prudential	89
Gambar 5. 3 Kurva Uji Hipotesis.....	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner penelitian	105
Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden pada Kuesioner	111
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Kuesioner dengan IBM SPSS 25.....	112
Lampiran 4 Foto Berkenaan Dengan PT. Prudential Life Assurance cabang Rock Agency, Bandung.....	115

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting bagi perusahaan. Maka dari itu perusahaan membutuhkan karyawan yang loyal dan mau mendedikasikan dirinya untuk kemajuan organisasi. Karyawan yang loyal dan berdedikasi kepada perusahaan merupakan karyawan yang memiliki komitmen organisasional.

Menurut Steers (1985: p. 50) komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (kepercayaan pada nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya. Berdasarkan definisi di atas, komitmen karyawan mencakup rasa identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi juga berarti bahwa karyawan mempertahankan dirinya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dengan bersedia terlibat dalam upaya memajukan organisasi.

Komitmen karyawan penting untuk menjadi perhatian karena komitmen yang tinggi akan menyebabkan karyawan menunjukkan keterlibatan dan tanggung-jawab pada pekerjaannya. Tanpa karyawan yang memiliki komitmen pada

perusahaan proses bisnis tidak akan berjalan dengan baik dan organisasi tidak akan maju.

Maka upaya pemberian dukungan bagi karyawan baik dalam bentuk materil maupun non materil sangat diperlukan untuk mencegah tingginya turnover yang menyebabkan kemunduran organisasi. Salah satu bentuk dukungan non materil yang dapat diberikan perusahaan bagi karyawan adalah dengan menyediakan program pengembangan karir bagi karyawan. Menurut Van Dyne dan Graham dalam Coetzee (2005) dalam pendekatan multidimensional, salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen adalah faktor situasional seperti nilai tenaga kerja, perilaku supervisor, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi. Bentuk dukungan ini sendiri pun dapat berupa material dan non material. Salah satu dukungan organisasi berupa non material adalah pengembangan karir.

Menurut (Nawawi, 2006) pengembangan karir adalah memfokuskan peningkatan dan penambahan kemampuan karyawan yang dilakukan dengan cara formal dan berkelanjutan. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah implementasi dari rencana karir yang disusun perusahaan, berfokus pada peningkatan kemampuan seorang pekerja. Pengembangan karir yang diberikan perusahaan diupayakan dapat merubah karyawan kepada keadaan yang lebih baik khususnya dalam hal pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan karyawan tersebut untuk mencapai karir yang ia tuju.

Peningkatan organisasi akan terjadi bila suatu perubahan disusun dan dilaksanakan dengan baik namun jika suatu perubahan bersifat negatif maka akan dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi dan juga pegawai, kedua hal ini memberikan kesan tertentu bagi karyawan dan melalui informasi yang diterimanya dari lingkungan sosial akan mempengaruhi bagaimana individu bertindak, melalui proses kognitif, afektif dan proses konatif (Azwar,2010) Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa program pengembangan karir yang disusun dan dilaksanakan dengan baik akan memberikan dampak bagi kemajuan organisasi namun bila tidak terlaksana dengan baik akan berdampak negatif pula bagi karyawan dan organisasi. Program pengembangan yang dilaksanakan dengan baik atau tidak, tentu dapat dilihat dari kesan yang diberikan oleh karyawan perusahaan dan melalui tindakan hasil informasi yang diterimanya, dimana prosesnya melalui kognitif, afektif dan konatif yang merupakan komponen dari sikap.

Sama dengan perusahaan lainnya, salah satu kunci sukses perusahaan asuransi juga ada pada pengelolaan karyawan perusahaan asuransi, salah satunya adalah agen asuransi sebagai tenaga pemasar produknya. Perusahaan asuransi merupakan perusahaan yang membantu masyarakat untuk jaminan keuangan di masa yang akan datang. Secara umum manfaat asuransi di Indonesia adalah untuk membantu mengatur keuangan keluarga- keluarga di Indonesia. Saat ini sudah banyak perusahaan asuransi yang berdiri di Indonesia, salah satunya adalah PT. *Prudential*.

Bagi perusahaan asuransi komitmen organisasional dari para agennya adalah hal yang penting menghasilkan para agen yang berdedikasi jangka panjang dan loyal guna mengurangi turnover agen di perusahaan asuransi. Salah satu bentuk dukungan dari perusahaan untuk meningkatkan loyalitas, memperkuat hubungan dengan karyawan dan memuaskan kebutuhan karyawan adalah menerapkan program pengembangan karir yang dilakukan secara rutin dalam jangka panjang.

Para agen diharapkan dapat merasakan manfaat dari program pengembangan karir yang dilaksanakan perusahaan, maka perusahaan perlu mengupayakan agar materi program pengembangan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan karir agen sehingga dapat menunjukkan perubahan yang lebih baik untuk mempersiapkan agen dalam mengerjakan tanggung jawab di masa mendatang. Hal ini berhubungan dengan komitmen karena jika adanya kesamaan tujuan antara perusahaan dengan karyawan akan menimbulkan sikap mau mendedikasikan diri mengedepankan tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Putra (2014), Ali (2012), Rahardjo dan Handayani (2006) menegaskan bahwa ada pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap komitmen karyawan.

Untuk mengevaluasi apakah program pengembangan karir sesuai dengan tujuan karir karyawan dan hubungannya dengan komitmen karyawan, dapat diketahui dari sikap agen terhadap program pengembangan karir yang diberikan di PT. *Prudential*. Penyusunan program pengembangan karir yang direspon dengan sikap yang baik oleh karyawan dapat diartikan bahwa karyawan merasa dilibatkan dan diperhatikan karirnya, hal ini berhubungan dengan komitmen yang merupakan rasa keterlibatan tinggi karyawan terhadap organisasi. Maka dari itu,

berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis meneliti “Hubungan Antara Pemberian Program Pengembangan Karir Komitmen Agen Asuransi di PT *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency yang penulis teliti merupakan salah satu kantor cabang di Bandung dari sekian banyak kantor cabang yang ada di Indonesia. Dimana di kantor cabang ini juga memperkerjakan agen – agen yang memiliki tugas untuk memasarkan produk asuransi maupun melayani nasabah. Seorang agen asuransi tidak perlu menyangang gelar pendidikan tertentu dan agen asuransi juga memiliki jam kerja yang fleksibel, agen tidak perlu datang ke kantor setiap saat layaknya pegawai kantor pada umumnya maka banyak dari agen yang belum memiliki pengalaman bekerja, kemampuan memasarkan produk, keuangan, presentasi, maupun kemampuan lainnya yang berhubungan dengan asuransi. Hal ini akan menimbulkan peluang banyaknya agen yang kurang potensial dan bahkan tidak lagi aktif di perusahaan. Perusahaan asuransi perlu berupaya untuk mendapatkan komitmen agennya agar agen berkeinginan untuk menjadi *full timer* di perusahaan.

Maka dari itu penting bagi agen untuk mendapatkan fasilitas dari perusahaan dalam upaya meningkatkan kemampuan dan motivasi agen untuk membangun karirnya di perusahaan. Melalui pengembangan karir, agen dapat mengembangkan karir dengan meningkatkan kemampuannya melalui program- program yang disediakan contohnya: jalur karir, kelas motivasi, kelas pelatihan, kelas *mentoring* dan sejenisnya yang disesuaikan dengan kebutuhan. Penting bagi agen untuk

mengeahui adanya program tersebut yang bertujuan untuk menambah kemampuannya. Sehingga agen termotivasi untuk terus mengejar target melalui persyaratan karir yang telah disusun perusahaan. Komitmen merupakan keadaan ketika karyawan telah setuju dengan tujuan organisasi dan memilih untuk bertahan dalam perusahaan. Ketika agen termotivasi untuk mengejar tujuan karir di perusahaan melalui pengembangan karir, dalam situasi ini menandakan bahwa agen telah menerima tujuan yang ditetapkan perusahaan dan mempertahankan dirinya untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan.

Maka dari itu upaya peningkatan kemampuan karyawan untuk meraih kesempatan karir dalam organisasi, yang dapat memaksimalkan komitmen dapat dilakukan dengan memberikan program pengembangan karir pada karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengembangan karir yang diberikan kepada agen asuransi di PT Prudential cabang Rock Agency?
2. Bagaimana tingkat komitmen yang dimiliki oleh agen asuransi di PT Prudential cabang Rock Agency?
3. Bagaimana hubungan antara pemberian pengembangan karir dan komitmen agen asuransi di PT Prudential cabang Rock Agency?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data maupun informasi yang relevan dengan identifikasi masalah. Data dan informasi yang ada akan dianalisis untuk dapat menarik kesimpulan. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pemberian pengembangan karir kepada agen di PT Prudential cabang Rock Agency.
2. Untuk mengetahui tingkat komitmen yang dimiliki oleh agen asuransi di PT Prudential cabang Rock Agency.
3. Untuk mengetahui hubungan antara pemberian pengembangan karir dan komitmen agen asuransi di PT Prudential cabang Rock Agency.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Pihak perusahaan PT Prudential cabang Rock Agency
Untuk memberikan masukan positif kepada perusahaan yang bersangkutan dengan mengetahui sikap agen terhadap program yang telah diberikan guna mengambil keputusan dalam proses penyusunan program pengembangan karir di masa yang akan datang
2. Pihak lain
Untuk memberikan pengetahuan yang bermanfaat dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan dasar permasalahan yang sama.
3. Penulis sendiri

Untuk membuktikan secara ilmiah bagaimana hubungan antara pemberian program pengembangan karir dengan komitmen agen PT prudential cabang Rock Agency, dan menambah pengetahuan baru baik secara teori maupun lapangan mengenai permasalahan tersebut.

1.6 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan tempat yang digunakan untuk penulis teliti mengenai pemberian program pengembangan karir dan hubungannya dengan komitmen. Dimana hal ini dilakukan pada:

Nama Perusahaan : PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency

Pendiri : Henry Wang

Alamat : Jalan Cipaganti 140. Bandung

Provinsi : Jawa Barat

Telepon : 022-2038886

Kode Pos : 40131

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pemberian program pengembangan karir dan hubungannya dengan komitmen agen di PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung. Rock Agency merupakan salah satu kantor cabang PT. *Prudential Life Assurance* yang didirikan pada Januari, 2014. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan di kantor cabang Rock Agency terdapat 1.479 Agen, 34 *Associate Agency Manager* , 46 *Asisten Agency Director* dan 32 *Agency Director*.