

Hubungan antara Pemberian Program Pengembangan Karir dan Komitmen Agen Asuransi di PT. Prudential Life Assurance cabang Rock Agency, Bandung

Sharon Christine

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis,

Universitas Katolik Parahyangan, christine_sharon@ymail.com

Abstract

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.

The questionnaire was distributed to 50 agents in the company then the questionnaire data was processed 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.

Keywords: *Development Program, Commitment, Increase*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pemberian program pengembangan karir dengan komitmen karyawan di PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung.

Kuesioner disebarakan kepada 50 agen di perusahaan kemudian data kuesioner diolah 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.

Kata Kunci : Program Pengembangan, Komitmen, Meningkatkan Komitmen

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

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.

Sama dengan perusahaan lainnya, salah satu kunci sukses perusahaan asuransi PT. *Prudential* juga ada pada pengelolaan agen perusahaan asuransi. Agen asuransi tidak perlu menyandang gelar pendidikan tertentu dan memiliki jam kerja yang fleksibel, 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.

Dukungan yang dapat diberikan perusahaan untuk meningkatkan komitmen adalah dengan memberikan fasilitas program pengembangan karir guna menambah kemampuan dan memotivasi agen untuk mengembangkan karir di perusahaan. Para agen diharapkan dapat merasakan manfaat dari program pengembangan karir, maka perusahaan perlu menyesuaikan tujuan program pengembangan dengan kebutuhan dan tujuan karir agen. Adanya kesamaan tujuan agen dengan perusahaan akan menimbulkan komitmen dalam diri agen.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana program pengembangan karir yang diberikan perusahaan ditinjau dari sikap agen, bagaimana komitmen agen dan bagaimana hubungan pemberian program pengembangan karir dengan komitmen agen di PT *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

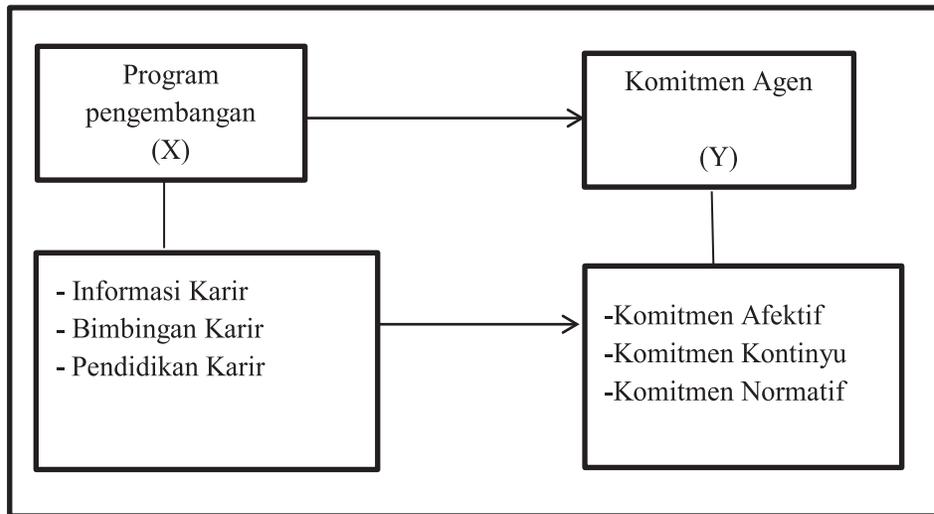
1. Bagaimana pengembangan karir yang diberikan kepada agen asuransi di PT Prudential cabang Rock Agency?
2. Bagaimana tingkat komitmen yang dimiliki oleh agen asuransi di PT Prudential cabang Rock Agency?
3. Bagaimana hubungan antara pemberian pengembangan karir dan komitmen agen asuransi di PT Prudential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

1.3. Hipotesis Penelitian

Identifikasi Variabel Penelitian :

- Variabel Independent : Pemberian Program Pengembangan Karir (X)
- Variabel Dependent : Komitmen Agen Asuransi (Y)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara pemberian program pengembangan karir dengan komitmen agen asuransi di PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung.

H_1 : Terdapat hubungan antara pemberian program pengembangan karir dengan komitmen agen asuransi di PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2004) pengembangan Karir adalah proses penambahan kemampuan kerja seseorang dalam rangka meraih karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Stone dalam Kadarisman (2012, p. 322) pengembangan karir karyawan adalah kegiatan dan proses untuk mempersiapkan pegawai guna menduduki jabatan di masa yang akan datang dalam sebuah organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang memiliki proses membantu para karyawan untuk mengembangkan kemampuan secara optimal yang dibutuhkan dalam mencapai rencana karir mereka di masa yang akan datang pada perusahaan yang bersangkutan. Rachmawati (2008, p. 136) mengemukakan bahwa suatu keharusan bagi organisasi untuk terlibat dalam pengembangan karir pegawai dan hal-hal yang diberikan dalam pengembangan karir adalah:

1. Data Informasi Tentang Jenjang Karier Pada Organisasi seperti uraian jabatan, persyaratan jabatan dan standar kerja yang diberikan agar karyawan

- dapat merencanakan karirnya melalui jalur karir dalam organisasi.
2. Bimbingan Karier merupakan upaya dengan menyadarkan minat dan kemampuan untuk menentukan karier yang paling tepat bagi karyawan.
 3. Pendidikan Karier merupakan hal yang penting yang dapat memacu karier dapat berupa seminar, workshop, lokakarya, pelatihan, dan lain sebagainya.

2.2. *Komitmen*

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Maka komitmen organisasi merupakan keinginan individu dalam mempertahankan dan mendedikasikan diri untuk bekerja demi pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Zurnali (2010) menjabarkan masing-masing dimensi komitmen organisasional tersebut sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan kemauan untuk bertahan dan menghargai hubungan sosial dalam organisasi karena telah menjadi anggota organisasi.
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) merupakan perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan, ada pertimbangan biaya bila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan perasaan berat meninggalkan organisasi karena ada kesadaran akan kewajiban dan tanggung jawab pada organisasi dengan pertimbangan norma, nilai dan keyakinan.

3. Metode Penelitian

3.1. *Teknik Pengumpulan Data*

Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis eksplanatori karena menurut Sugiyono (2012, p. 21) penelitian jenis eksplanatori menjelaskan kedudukan variabel – variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Pengujian hipotesis dilakukan secara kuantitatif menggunakan analisis Pearson Korelasi dengan bantuan program IBM SPSS.

Pengumpulan data yang diperlukan dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan, dengan mengumpulkan berbagai teori yang relevan dengan penelitian ini melalui data yang bersumber dari jurnal, literatur, media internet, dokumentasi serta bahan bacaan yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Wawancara, dalam penelitian ini wawancara dilakukan secara terstruktur yaitu dengan menyusun pertanyaan yang akan ditanyakan kepada agen yang mengikuti setiap program pengembangan serta pimpinan yang membimbing. Namun

diselingi juga dengan pertanyaan tidak terstruktur dikarenakan adanya pertanyaan yang bersifat spontanitas diucapkan berdasarkan pada jawaban yang diberikan oleh narasumber.

3. Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan tertulis yang sudah disediakan pilihan jawabannya dan responden tinggal memilih mana yang menurutnya sesuai dengan realitas. Kuesioner disebar dengan mengambil sampel 50 orang dari populasi 95 orang, diawali dengan pengisian data diri agen dan dilanjutkan dengan pertanyaan untuk mengetahui sikap pada pengembangan karir dan komitmen agen di PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung.
4. Observasi, penulis mendatangi lokasi penelitian secara langsung yaitu PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung dan mengikuti kelas motivasi untuk agen dimana pada saat itu pembimbing menjelaskan kembali tentang jenjang karir agen serta kiat-kiat untuk meraih kesuksesan karir di perusahaan.

3.2. Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini penulis menganalisis hubungan pemberian pengembangan karir (variabel independen X) dan komitmen agen asuransi (variabel dependen Y) di PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung. Berikut adalah tabel operasional variabel dengan skala ordinal:

Tabel 1.
Operasional Variabel X

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Pengembangan Karir <i>(independent variabel)</i> Rivai (2004) Pengembangan Karir adalah proses penambahan kemampuan kerja seseorang dalam rangka meraih karir yang diinginkan.	Indikator: Informasi Jenjang Karir			
		Karyawan mengetahui adanya jenjang karir di perusahaan	Ordinal	1
		Kejelasan penyampaian uraian tugas dan tanggung jawab setiap tahap jabatan	Ordinal	2
		Mengetahui dengan jelas tentang syarat-syarat bagi karyawan untuk dipromosikan	Ordinal	3
		Mengetahui kemampuan apa yang perlu dikembangkan untuk promosi jabatan	Ordinal	4
	Indikator :Bimbingan Karir			
	Atasan mengadakan pertemuan secara rutin untuk membimbing	Ordinal	5	

	Bimbingan meningkatkan motivasi karyawan untuk terus belajar	Ordinal	6
	<i>Leader mem-follow up</i> karyawan dalam mencapai target karir	Ordinal	7
	Masukan yang diberikan dapat mengatasi hambatan – hambatan yang berasal dari dalam diri	Ordinal	8
	Masukan yang diberikan dapat mengatasi hambatan – hambatan yang berasal dari lingkungan kerja	Ordinal	9
Indikator :Pendidikan Karir			
	Kerutinan mengikuti pelatihan untuk pencapaian tujuan karir	Ordinal	10
	Salah satu tujuan pelatihan adalah mempersiapkan karyawan menjadi <i>leader</i>	Ordinal	11
	Adanya Kejelasan Metode Penyampaian Materi Pelatihan	Ordinal	12
	Pelatihan sudah dapat membantu mengatasi kesulitan yang dihadapi.	Ordinal	13
	Pelatihan bermanfaat membantu pencapaian tujuan karyawan	Ordinal	14
	Pelatihan meningkatkan motivasi untuk naik jabatan	Ordinal	15

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel 2.
Operasional Variabel Y

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Komitmen (<i>dependent variabel</i>)	Indikator: Komitmen afektif			
		Memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan	Ordinal	16
Soekidjan (2009) komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.		Memiliki hubungan sosial yang cukup erat dengan anggota – anggota di perusahaan ini	Ordinal	17
		Merasa bangga menjadi agen perusahaan	Ordinal	18
		Mementingkan pencapaian tujuan perusahaan dibanding kepentingan pribadi	Ordinal	19
	Indikator : Komitmen Kontinyu			
		Kesadaran bahwa meninggalkan perusahaan adalah kerugian bagi pribadi.	Ordinal	20
	Indikator : Komitmen Normatif			
		Kesadaran akan tanggung jawab	Ordinal	21

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

3.3. Uji Validitas

Teknik uji validitas yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item dalam instrumen tersebut dinyatakan valid namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dikeluarkan dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan perbaikan. Dalam hal ini r_{tabel} dengan $n = 50$ dan level signifikansi 0,05 adalah 0,279.

3.4. Uji Reliabilitas

Untuk menguji realibilitas penggunaan alat ukur kuesioner dapat digunakan metode *Alpha-Cronbach*. Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil pengukuran tertentu di setiap kali pengukuran dilakukan pada hal yang sama (Sugiyono, 2007: p. 282).

Syarat pengambilan kesimpulan uji reliabilitas adalah jika:

Nilai *Alpha Cronbach* (r) \geq maka alat ukur itu bisa dikatakan *reliable*,
Nilai *Alpha Cronbach* (r) $< 0,6$ maka tidak *reliable*.

Dalam hal ini perhitungan realibilitas adalah untuk menguji keandalan dan reliabilitas kuesioner yang digunakan untuk penelitian mengenai pengaruh sikap terhadap pengembangan karir pada komitmen agen. Berikut adalah hasil pengolahan dengan Program SPSS:

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Pengembangan Karir

No Pertanyaan	Titik Kritis	Koefisien Validitas	Keterangan
1	0,279	0,579	Valid
2	0,279	0,719	Valid
3	0,279	0,770	Valid
4	0,279	0,827	Valid
5	0,279	0,825	Valid
6	0,279	0,728	Valid
7	0,279	0,716	Valid
8	0,279	0,784	Valid
9	0,279	0,715	Valid
10	0,279	0,576	Valid
11	0,279	0,585	Valid
12	0,279	0,772	Valid
13	0,279	0,782	Valid
14	0,279	0,779	Valid
15	0,279	0,787	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Koefisien Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	Titik Kritis	Keterangan
0,937	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan data tabel hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel pengembangan karir (X) di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid karena koefisien korelasi (r) melebihi titik kritis 0,279 sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur pemberian program pengembangan karir. Sedangkan hasil perhitungan untuk koefisien reliabilitas dengan teknik *Cronbach's Alpha* adalah 0,937 dimana nilai ini lebih besar dari titik kritis 0,6 yang berarti alat ukur tersebut reliabel untuk digunakan.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Komitmen

No Pertanyaan	Titik Kritis	Koefisien Validitas	Keterangan
1	0,279	0,863	Valid
2	0,279	0,845	Valid
3	0,279	0,871	Valid
4	0,279	0,878	Valid
5	0,279	0,893	Valid
6	0,279	0,906	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Koefisien Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	Titik Kritis	Keterangan
0,939	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil pengujian validitas alat ukur komitmen di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap item yang digunakan sebagai alat ukur adalah valid karena nilai koefisien validitas masing-masing item lebih besar dari 0,279. Sedangkan untuk hasil pengujian realibilitas dapat disimpulkan bahwa alat ukur variabel komitmen (Y) reliabel untuk digunakan karena memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,939 di atas titik kritis 0,6

4. Analisis Data

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui jawaban responden dari setiap item pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner. Hal ini dilakukan dengan cara membuat tabel untuk masing- masing pertanyaan disertai alternatif jawaban, kemudian masukan frekuensi dan persentasenya. Sedangkan untuk mengetahui tanggapan responden keseluruhan terhadap setiap item pertanyaan variabel yang bersangkutan dapat dilihat dari nilai rata-rata. Nilai rata –rata didapatkan dengan membandingkan total skor tanggapan dengan jumlah responden. Kriteria pengklasifikasian rata- rata skor tanggapan responden digunakan untuk memudahkan dalam menafsirkan rata-rata skor tanggapan responden. Kriteria yang dimaksudkan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.

Kriteria Pengklasifikasian Rata-Rata Skor Tanggapan Responden

No	Range	Kriteria
1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
2	1,80 – 2,60	Tidak Baik
3	2,60 – 3,40	Kurang Baik
4	3,40 – 4,20	Baik
5	4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2004, p. 214)

4.1.1. Analisis Variabel Program Pengembangan Karir

Pemberian program pengembangan karir di PT. *Prudential Life Assurance* Cabang Rock Agency ini diukur dengan memberikan 15 item pertanyaan kepada responden. Dimana 15 item pertanyaan tersebut merupakan bagian dari 3 elemen pengembangan karir yang terdiri dari informasi jenjang karir, bimbingan karir dan pendidikan karir. Berikut adalah rekapitulasi skor tanggapan responden (agen asuransi) mengenai pemberian program pengembangan karir di PT. *Prudential Life Assurance* Cabang Rock Agency:

Tabel 6.
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Program Pengembangan Karir

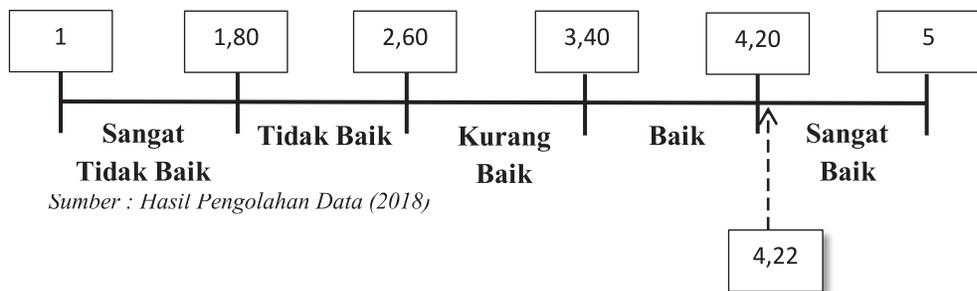
No Item	Indikator	Total Skor Tanggapan	Rata-Rata	Kriteria
1	Anda mengetahui adanya jenjang karir agen di perusahaan	218	4,36	Sangat Baik
2	Kejelasan penyampaian uraian tugas dan tanggung jawab setiap tahap jabatan agen	210	4,20	Sangat Baik
3	Anda mengetahui dengan jelas tentang syarat- syarat bagi agen untuk dipromosikan	215	4,30	Sangat Baik
4	Mengetahui kemampuan apa yang perlu dikembangkan untuk promosi jabatan	212	4,24	Sangat Baik
5	<i>Leader</i> mengadakan pertemuan secara rutin untuk membimbing	207	4,14	Baik
6	Bimbingan meningkatkan motivasi Anda untuk terus belajar	215	4,30	Sangat Baik
7	<i>Leader</i> mem- <i>follow up</i> Anda dalam mencapai target karir	211	4,22	Sangat Baik
8	Masukan yang diberikan dapat mengatasi hambatan – hambatan yang berasal dari dalam diri	201	4,02	Baik
9	Masukan yang diberikan dapat mengatasi hambatan – hambatan yang berasal dari lingkungan kerja	205	4,10	Baik
10	Anda rutin mengikuti pelatihan yang diadakan	211	4,22	Sangat Baik
11	Salah satu tujuan pelatihan adalah mempersiapkan Anda menjadi <i>leader</i>	206	4,12	Baik
12	Adanya Kejelasan Metode Penyampaian Materi Pelatihan	209	4,18	Baik
13	Pelatihan sudah dapat membantu mengatasi kesulitan yang Anda hadapi.	215	4,30	Sangat Baik
14	Pelatihan bermanfaat membantu pencapaian tujuan Anda	214	4,28	Sangat Baik
15	Pelatihan meningkatkan motivasi Anda untuk naik jabatan	216	4,32	Sangat Baik
Total		3165	4,22	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel di atas menunjukkan total skor tanggapan responden dari setiap pertanyaan kuesioner yang berkaitan dengan variabel program pengembangan karir di PT *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung. Dapat dilihat dari 15 pertanyaan yang diberikan bahwa nomor item pertanyaan pertama yaitu “mengetahui tentang adanya jenjang karir agen” memiliki total skor dan rata-rata tertinggi dibanding pertanyaan lainnya dan dapat dilihat juga bahwa nomor item pertanyaan ke -8 yaitu “masukan yang diberikan dapat mengatasi hambatan – hambatan yang berasal dari dalam diri” memiliki total skor dan rata-rata terendah dibanding pertanyaan lainnya.

Kemudian dari tabel tersebut diperoleh skor total keseluruhan sebesar 3165 dengan nilai rata-rata skor 4,22. Dimana nilai tersebut menggambarkan nilai secara keseluruhan dari variabel program pengembangan karir yang di berikan, nilai ini berada dalam kelas interval antara 4,20-5,00 sehingga berada dalam kriteria sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir yang diberikan oleh PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency Bandung kepada para agen, memiliki kriteria yang sangat baik. Berikut adalah gambaran yang dibuat dengan garis kontinum:

Gambar 2.
Garis Kontinum Program Pengembangan Karir PT Prudential



4.1.2. Analisis Variabel Komitmen

Komitmen Agen di PT. *Prudential Life Assurance* Cabang Rock Agency ini diukur dengan memberikan 6 item pertanyaan kepada responden. Dimana 6 item pertanyaan tersebut mencakup 3 elemen komitmen yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Berikut adalah rekapitulasi skor tanggapan responden (agen asuransi) mengenai komitmennya di PT. *Prudential Life Assurance* Cabang Rock Agency:

Tabel 7.
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Komitmen

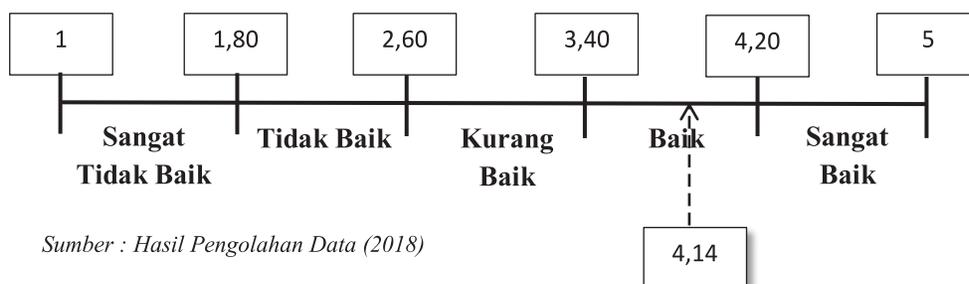
No Item	Indikator	Total Skor Tanggapan	Rata-Rata	Kriteria
16	Anda memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan	206	4,12	Baik
17	Anda telah memiliki hubungan sosial yang cukup erat dengan anggota – anggota di perusahaan ini	209	4,18	Baik
18	Anda merasa bangga menjadi agen perusahaan	210	4,20	Sangat Baik
19	Anda mementingkan pencapaian tujuan perusahaan dibanding kepentingan pribadi	207	4,14	Baik
20	Anda merasa bahwa meninggalkan perusahaan adalah kerugian bagi pribadi	202	4,04	Baik
21	Anda bertahan di perusahaan karena menyadari tanggung jawab pada perusahaan	208	4,16	Baik
Total		1242	4,14	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel di atas menunjukkan total skor tanggapan responden dari setiap pertanyaan kuesioner yang berkaitan dengan variabel komitmen agen di PT *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung. Dapat dilihat dari 6 pertanyaan yang diberikan bahwa nomor item pertanyaan ke-18 yaitu “merasa bangga menjadi agen perusahaan” memiliki total skor dan rata-rata tertinggi dibanding pertanyaan lainnya dan dapat dilihat juga bahwa nomor item pertanyaan ke -20 yaitu “merasa bahwa meninggalkan perusahaan adalah kerugian bagi pribadi” memiliki total skor dan rata-rata terendah dibanding pertanyaan lainnya.

Kemudian dari tabel tersebut diperoleh skor total keseluruhan sebesar 1242 dengan nilai rata- rata skor 4,14. Dimana nilai tersebut menggambarkan nilai secara keseluruhan dari variabel program pengembangan karir yang di berikan, nilai ini berada dalam kelas interval antara 3,40-4,20 sehingga berada dalam kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki oleh agen di PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency Bandung memiliki kriteria yang baik. Berikut adalah gambaran yang dibuat dengan garis kontinum:

Gambar 3.
Garis Kontinum Komitmen di PT Prudential



Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

4.2 Analisis Hubungan Antara Pemberian Program Pengembangan Karir dengan Komitmen Agen di PT. Prudential Life Assurance Cabang Rock Agency, Bandung

Berdasarkan pada bagian sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara pemberian program pengembangan karir dengan komitmen agen di PT. Prudential Life Assurance cabang Rock Agency, Bandung. Maka untuk mengetahui hubungan tersebut, digunakanlah analisis korelasi pearson yang diolah menggunakan program SPSS *statistics* 25 kemudian melakukan pengujian hipotesis.

4.2.1 Analisis Korelasi Pearson

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan korelasi (r). Dimana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan antara variabel bebas yaitu pemberian program pengembangan karir dengan variabel terikat yaitu komitmen agen asuransi. Di bawah ini merupakan hasil analisis korelasi.

Tabel 8.
Hasil Analisis Pearson Korelasi

Correlations			
		Pemberian Program Pengembang an Karir	Komitmen
Pemberian Program Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	.866**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Komitmen	Pearson Correlation	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi, dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara pemberian program pengembangan karir dengan komitmen adalah 0,866. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi tersebut positif yang berarti hubungan antara kedua variabel tersebut adalah searah, kemudian nilai korelasi sebesar 0,866 juga berarti bahwa korelasi yang ditunjukkan termasuk dalam kategori korelasi sangat kuat atau sempurna, karena berada dalam kelas interval 0,800-1.

4.3 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara pemberian program pengembangan karir dengan komitmen agen asuransi di PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung. Berikut ini adalah rumusan hipotesis yang digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan kedua variabel:

$H_0 : \rho = 0$; Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian program pengembangan karir dan komitmen agen asuransi di PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung.

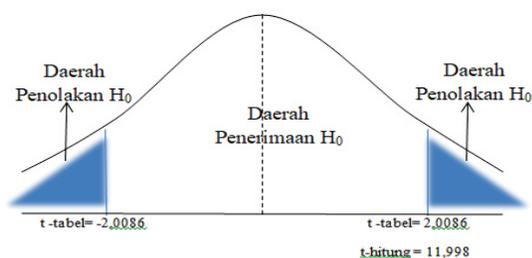
$H_1 : \rho \neq 0$; Terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian program pengembangan karir dan komitmen agen asuransi di PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung.

Untuk menguji hipotesis di atas, penulis menggunakan uji t untuk mendapatkan hasil t- hitung yang kemudian akan dibandingkan dengan t- tabel. Jika hasil perhitungan t- hitung $>$ t- tabel maka H_0 ditolak, namun jika sebaliknya maka H_0 diterima. Berikut adalah rumus uji t :

$$t = \frac{0,866\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,866^2}} = 11,998$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas didapatkanlah nilai t- hitung yaitu sebesar 11,998. Seperti yang telah dikatakan sebelumnya bahwa nilai t- hitung ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel yang diperoleh dari tabel distribusi t dengan taraf signifikan sebesar 5%, maka diperoleh nilai t- tabel sebesar $\pm 2,0086$. Distribusi t dapat dilihat pada kurva uji hipotesis di bawah ini:

Gambar 4.
Kurva Uji Hipotesis



Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan kurva di atas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung 11,998 berada pada daerah penolakan H_0 karena melebihi t-tabel (-2,0086 dan 2,0086) yang memiliki daerah penerimaan H_0 . Maka dapat disimpulkan jika nilai t-hitung lebih besar dibanding t-tabel yang jika disesuaikan dengan kriteria pengujian hipotesis berarti menghasilkan keputusan tolak H_0 dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian program pengembangan karir dan komitmen agen asuransi di PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency, Bandung.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Program pengembangan karir yang diberikan oleh PT *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency kepada para agen sudah dilakukan dengan baik dan efektif, hal ini dapat dilihat dari hasil perolehan nilai rata-rata yaitu sebesar 4,22 yang berada dalam interval 4,20 – 5,00 dimana nilai tersebut berada dalam kategori sangat baik. Kejelasan jenjang karir perusahaan yang merupakan salah satu dari 3 elemen pengembangan karir terbaik di perusahaan yang ditinjau melalui sikap agen.
2. Komitmen yang ditimbulkan oleh para agen di PT *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil perolehan nilai rata-rata yaitu sebesar 4,14 yang berada dalam interval 3,40 – 4,20 dimana nilai tersebut berada dalam kategori baik.
3. Pengembangan karir berdasarkan pada informasi jenjang karir, bimbingan karir oleh pimpinan dan pelatihan mempunyai hubungan yang sangat erat dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency Bandung. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis Pearson Korelasi yang menghasilkan nilai sebesar 0,866. Nilai tersebut berada dalam kategori korelasi sangat kuat atau sempurna, karena berada dalam kelas interval 0,80-1,00.

Penulis menyarankan beberapa masukan kepada pihak PT. *Prudential Life Assurance* cabang Rock Agency :

1. Program pengembangan karir yang dilakukan perusahaan sudah dilaksanakan dengan baik dan mendapatkan respon dari agen dengan sangat baik sehingga perusahaan perlu mempertahankan hal ini misalnya dengan mengupdate jenjang karir jika diperlukan, mengevaluasi bimbingan (seperti mengecek kerutinan pembimbing dalam mengadakan bimbingan dengan agen) dan mengevaluasi pelatihan dengan metode *feedback*. Hal ini dilakukan agar pengembangan karir dapat membantu mempertahankan komitmen agen yang sudah berada dalam kategori baik.

2. Perusahaan juga dapat menambah fasilitas pelatihan yang merupakan fasilitas pendidikan karir, misalnya dengan memperbanyak frekuensi seminar yang diadakan di luar kantor dengan pengajar yang berpengalaman dan berkompeten dalam bidang tertentu. Kemudian perusahaan juga dapat melakukan lokarya sehingga selain dengan tujuan meningkatkan kemampuan agen, hal ini akan mengatasi kejenuhan agen terhadap rutinitas yang biasa dilakukannya, juga dapat mempererat hubungan antar anggota satu sama lain sehingga membantu meningkatkan komitmen organisasional agen.

Daftar Rujukan

- Ahmadi, A. (2007). *Psikologi Sosial*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ahmadi, A. (2003). *Psikologi Umum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alex S, N. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ali. (2012). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Kota Makassar . 13-30.
- Allport. (2005). *Personality: A Psychological Interpretation* . New York : Henry, Holt and Company.
- Azwar, S. (2010). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Coetzee. (2005). *Employee Commitment*. University of Pretoria Ltd.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1990). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research Reading*. INA: Addison-Wesley.
- Fraenkel, J., & E, W. N. (2008). *How to Design and Evaluate Research in Education* . New York : Mc Graw-Hill Companies. Inc.
- Harsono. (2000). *Teori Sikap dan Perilaku*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan pertama*. Jakarta : Rajawali Press.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya .
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia* . Bogor : Ghalia Indonesia
- PT. Prudential Indonesia . (2017). *PT. Prudential Indonesia* . Retrieved Desember 11,

- 2018, from web site PT. Prudential Indonesia: <https://www.prudential.co.id/id/our-company/about-prudential-indonesia/mission-and-credo/>
- Putra. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional . *Studi pada PT Windika Utama Semarang*, 14-27.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Raharjo, & Handayani . (2006). Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Kinerja Karyawan.
- Riduwan. (2009). *Belajar Mudah Penelitian* . Bandung : Alfabeta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins , S., & Timothy, A. (2009). *Organizational Behaviour 13 Edition* . USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach* (5 ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Setiadi, N. (2003). *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Kencana.
- Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Soekidjan, S. (2009). *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita?* Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Steers, M. (1985). *Efektivitas Organisasi Perusahaan* . Jakarta: Erlangga.
- Sudjana. (2000). *Metode Statistika*. Bandung: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Pendidikan* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Yekty. (2006). *Analisis Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Semarang: Tesis, Magister Manajemen UNDIP.
- Zurnali, C. (2010). *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan* . Bandung: Unpad Press.