

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa globalisasi telah menuntut banyak perubahan, perbaikan serta peningkatan di berbagai bidang. Dalam menjalankan kegiatan operasi suatu perusahaan tidak akan terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, perusahaan dapat terus bertahan di arena persaingan yang sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Perusahaan mempunyai tujuan untuk dapat hidup berkembang dengan cara mengatasi tantangan baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Lingkungan yang mempengaruhi jalannya organisasi dan sifatnya selalu berubah. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan suatu pola pengaturan dan pengolahan sumber-sumber daya yang dimilikinya. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi juga karyawan yang memiliki kemauan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk cabang Lampung merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *agri-food*. Unit bisnis utama perusahaan ini yakni pembuatan pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas serta pembudidayaan pertanian. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1971 dengan nama PT. Java Pelletizing Factory. Sebagai perusahaan besar berskala nasional, PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk cabang Lampung mempekerjakan 163 orang karyawan. Berikut penulis sajikan data karyawan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang
Lampung

No	Unit/Divisi	Tugas	Jumlah (Orang)
1	Divisi Pakan Ternak	Tugas utamanya adalah menjaga ketersediaan pakan ternak dan mencatat semua transaksi keluar masuk pakan ternak	21
2	Divisi Pembibitan Ayam	Tugas utamanya adalah merawat bibit ayam, memberi makan, memberi vitamin, menjaga kebersihan kandang dan melakukan pencatatan bibit ayam masuk, bibit ayam keluar dan bibit ayam mati	51
3	Divisi Peternakan Komersial (Pemasaran)	Tugas utamanya adalah menjual dan mendistribusikan hasil ternak, membuat laporan penjualan harian, bulanan dan tahunan.	65
4	Divisi Teknologi Informasi	Tugas utamanya adalah melakukan <i>maintenance</i> semua jaringan internet, sistem informasi dan komputerisasi	4
5	Divisi Sumber Daya Manusia (HRD)	Tugas utamanya adalah mencari dan membina tenaga kerja, membuat laporan daftar hadir dan lembur karyawan	6
6	Divisi Keuangan Korporasi	Tugas utamanya adalah menerima dan mengeluarkan serta mencatat semua transaksi keluar masuk uang perusahaan	7
7	Divisi Purchasing	Tugas utamanya adalah membeli perlengkapan dan kebutuhan perusahaan dalam menunjang kegiatan operasi perusahaan	7
Total			163

Sumber: Divisi HRD PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk cabang Lampung
(2017)

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk cabang Lampung sebanyak 163 orang. Sebagai perusahaan besar, perusahaan sangat memperhatikan kesejahteraan seluruh karyawannya guna meningkatkan semangat kerjanya dan pada akhirnya karyawan dapat termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan suatu tindakan. Intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas yang menjadi tanggung jawabnya atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Menurut Siagian (2012, p.138), motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung masih kurang baik seperti kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, kurang melaksanakan tugas dengan target yang jelas, tidak memiliki tujuan yang jelas, kurang senang dalam bekerja, tidak berusaha mengungguli orang lain dan tidak mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Sebenarnya sudah ada motivasi kepada karyawan antara lain dengan memberikan pelatihan berupa pelatihan membangun mentalis individu karyawan, komunikasi yang kurang harmonis antar karyawan serta atasan seperti pimpinan perusahaan yang menyimpulkan bahwa karyawan dinilai kurang atas potensi kreatifitasnya atau kemampuan untuk berinovasi walaupun mereka belum diberi kesempatan untuk berinovasi.

Data mengenai motivasi karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Motivasi Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang
Lampung**

No	Faktor Penyebab Menurunnya Motivasi Kerja Karyawan
1	Kompetensi yang tidak sesuai seperti karyawan lulusan sarjana hukum menangani masalah keuangan perusahaan
2	Komunikasi yang kurang harmonis antar karyawan dengan atasan
3	Pelatihan pengenalan dan pemasaran produk yang kurang intensif
4	Kurangnya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

Sumber : Hasil wawancara peneliti (2017)

Motivasi kerja karyawan terkait dengan daya pendorong yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan divisi HRD diketahui bahwa semangat kerja karyawan yang rendah karena tidak adanya *reward* berupa insentif bagi karyawan yang berprestasi, bahwa tidak ada bedanya kompensasi yang diterima antara karyawan yang berprestasi dan karyawan yang tidak berprestasi, oleh karena itu diduga menjadi faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja karyawan untuk berprestasi. Selanjutnya terkait dengan kemauan yaitu keinginan yang ada dalam diri seorang karyawan untuk mengembangkan bakat dan kemampuannya sangat besar, karena dengan mengembangkan bakat dan kemampuannya karyawan dapat meningkatkan taraf kehidupan yang lebih baik. Selanjutnya terkait dengan kerelaan yaitu karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung mempunyai keikhlasan hati dalam setiap tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada nya dengan sebaik mungkin untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya terkait dengan membetuk keahlian yaitu karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap pekerjaannya dengan baik sesuai dengan job description yang dimiliki karyawan tersebut. Selanjutnya terkait dengan membentuk keterampilan yaitu mayoritas karyawan bekerja tanpa adanya inovasi dan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan

pemberian tugas-tugas yang tidak berstruktur dan ruang lingkup kerja yang sempit membuat karyawan tidak dapat berinovasi. Selanjutnya terkait dengan tanggung jawab yaitu kesadaran karyawan akan tugas tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan sangat rendah, karena karyawan kurang melaksanakan tugas dengan target yang jelas, tidak memiliki tujuan yang jelas, kurang senang dalam bekerja, tidak berusaha mengungguli orang lain dan tidak mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Selanjutnya terkait dengan kewajiban yaitu karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan sebaik mungkin. Selanjutnya terkait dengan tujuan yaitu karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung menyusun rencana dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas permasalahan yang terjadi di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung yaitu daya pendorong karyawan yang masih rendah karena karyawan masih kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, selanjutnya terkait dengan membentuk keterampilan yaitu mayoritas karyawan bekerja tanpa adanya inovasi dan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan permasalahan selanjutnya yaitu terkait dengan tanggung jawab yaitu kesadaran karyawan akan tugas tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan sangat rendah, karena karyawan kurang melaksanakan tugas dengan target yang jelas, tidak memiliki tujuan yang jelas, kurang senang dalam bekerja.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan motivasi kerja karyawan. pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian yang lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila

kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal. Menurut Hasibuan (2017, p.118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari pekerjaan yang diberikan, gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Kompensasi karyawan terkait dengan gaji pokok yaitu pemberian gaji pokok sebesar upah minimum regional (UMR) yang sesuai dengan posisi jabatannya dan tidak melanggar peraturan pemerintah. Selanjutnya terkait dengan insentif yaitu tidak adanya insentif bagi karyawan yang dapat mencapai target yang artinya bahwa dapat dapat menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target atau tidak karyawan akan mendapat gaji yang sama. Selanjutnya terkait dengan bonus yaitu perusahaan memberikan bonus tahunan kepada seluruh karyawan sesuai dengan jabatannya. Bonus yang diberikan minimal sebesar Rp.500.000,00 setiap tahunnya disesuaikan dengan jabatan karyawan. Selanjutnya terkait dengan pengobatan yaitu PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung mengikutsertakan seluruh karyawan beserta istri/suami dan 3 anaknya sebagai anggota BPJS kesehatan. Selanjutnya terkait dengan asuransi yaitu PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung mengikutsertakan karyawannya dalam premi asuransi jiwa, sebagai penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti. Berdasarkan penjelasan diatas permasalahan yang terjadi di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung yaitu tidak adanya insentif bagi karyawan yang dapat mencapai target yang artinya bahwa dapat dapat menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target atau tidak karyawan akan

mendapat gaji yang sama, oleh karena itu diduga menjadi faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan divisi HRD diketahui bahwa perusahaan menerapkan kebijakan pengembangan karir bagi karyawan. Menurut Handoko (2014, p.123) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir terkait dengan prestasi kerja yaitu PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung akan mempromosikan untuk naik jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Selanjutnya terkait dengan *Exposure* yaitu kedekatan karyawan yang dipromosikan dengan orang-orang yang mempromosikan, di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung terjadi pengembangan karir yang tidak adil di dalam perusahaan karena adanya kedekatan antara atasan dan karyawan yang dipromosikan. Selanjutnya terkait dengan kesetiaan organisasional yaitu untuk mendapatkan promosi jabatan karyawan harus mempunyai loyalitas kepada perusahaan yaitu minimal karyawan harus bekerja selama 3 tahun dalam perusahaan. Selanjutnya terkait dengan mentor dan sponsor yaitu PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung mempunyai mentor yang baik untuk melakukan bimbingan atau pelatihan kerja dan perusahaan juga mempunyai sponsor atau orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir. Selanjutnya terkait dengan kesempatan-kesempatan untuk tumbuh yaitu PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawannya untuk mendapatkan promosi jabatan dan karyawan sangat memanfaatkan kesempatan yang diberikan perusahaan dengan baik. Selanjutnya terkait dengan dukungan manajemen yaitu Manajemen PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk cabang Lampung mendukung adanya program jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi dimana karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan dipromosikan untuk menempatkan posisi jabatan yang lebih tinggi lagi.

Berdasarkan penjelasan diatas permasalahan yang terjadi di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung yaitu kedekatan karyawan yang dipromosikan dengan orang-orang yang mempromosikan yang mengakibatkan pengembangan karir yang tidak adil di dalam perusahaan karena adanya kedekatan antara atasan dan karyawan yang dipromosikan dan pengembangan karir yang kurang baik, dimana ada beberapa karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 3 tahun dan telah mengikuti pelatihan namun jenjang karir yang diperoleh belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, sedangkan untuk jenjang karir yang lebih tinggi lagi memerlukan waktu yang cukup lama dan melalui prosedur yang panjang. Oleh karena itu diduga menjadi faktor yang mempengaruhi karyawan kurang termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung.**

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung yang beralamatkan di Jl. Ir. Sutami Km. 18,2 Tanjung Bintang Lampung Selatan.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu dalam penelitian ini adalah bulan November 2017 sampai dengan Februari 2018.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Menambah ilmu pengetahuan khususnya di dunia kerja tentang pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Sebagai bahan referensi dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan Motivasi Kerja melalui Kompensasi dan Pengembangan Karir.

1.5.3 Bagi Insitusi IIB Darmajaya

Sebagai referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung tentang pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja.

1.5.4 Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah tentang kompensasi, pengembangan karir dan motivasi kerja, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung

penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tentang kompensasi, pengembangan karir dan motivasi kerja, penelitian terdahulu tentang pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel dan definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang karakteristik responden dan frekuensi variabel penelitian, hasil uji persyaratan instrumen, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN