

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peranan terpenting dalam suatu perusahaan, karena setiap perusahaan mengetahui bahwa tanpa adanya peranan sumber daya manusia maka suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi, mengembangkan dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena sumber daya manusia yang bekerja pada suatu perusahaan telah banyak membantu dengan ide, tenaga, waktu dan semangat kerjanya untuk organisasi, sehingga tidak mungkin perusahaan tidak menggunakan tenaga sumber daya manusia walaupun aktivitas perusahaan menggunakan teknologi modern, karena majunya teknologi tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Pada era globalisasi ini persaingan usaha diantara perusahaan memiliki daya saing yang tinggi, untuk memenangkan persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan barang atau jasa yang memiliki keunggulan tertentu. Untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut ditentukan oleh sumber daya manusia, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kinerja sumber daya manusianya

dengan memikirkan bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusia sehingga dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dan meningkatkan kemajuan perusahaan, serta memberikan bimbingan kepada sumber daya manusianya agar memiliki kinerja yang baik, produktivitas yang tinggi dan mempunyai prestasi sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas dan profesional.

Dalam sebuah perusahaan potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting, Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada dalam perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang beragam yang di bawa dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan di tuntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas pegawai, Kompensasi dan pengembangan karier merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa kompensasi merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik maka memberi

kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan.

Perusahaan yang baik (good governance) merupakan keseimbangan pelaksanaan peran dan fungsi antara perusahaan swasta dan lainnya. Untuk melaksanakan perusahaan yang baik perlunya koordinasi antar ketiga aktor tersebut agar terciptanya pelayanan yang memberikan kepuasan pada konsumen. Berbagai upaya dilakukan dalam rangka memberikan kepuasan kepada konsumen melalui pelayanan yang baik dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi atau sehingga tidak seperti mesin, uang dan material yang Sumber Daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Disisi lain kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dinamika kerja modern, membutuhkan adanya sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang memiliki kemampuan handal, mandiri, dan profesional, dalam

mengemban tugas pokok dan fungsinya serta memiliki motivasi dan prestasi kerja yang tinggi.

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Untuk menjamin agar proses pencapaian tujuan dan tercapai dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik maka diperlukan sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan kedisiplinan. Berdasarkan hal tersebut Kompensasi merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang, Pegawai yang memperoleh kompensasi dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kompensasi yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, Oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut. Contoh yang sederhana dalam hal ini adalah, Jika seorang pegawai tidak memperoleh kompensasi yang di harapkan maka secara otomatis hal tersebut akan merugikan perusahaan dimana ia bekerja.

Kerugian yang nyata di antaranya :

- a. Pengaruhnya Negative kepada pegawai berkurangnya semangat kerja.

- b. Munculnya sikap malas dan acuh tak acuh kepada atasan dan rekan dilingkungan kerja.

Perkembangan dunia usaha bersifat dinamis, yang penuh diwarnai dengan adanya perusahaan dari waktu ke waktu, serta adanya keterkaitan atau hubungan antara satu dengan yang lainnya. Begitu juga dengan usaha industri sepeda motor yang ada saat ini mengalami perkembangan yang cukup pesat.

Hal ini terlihat dari begitu banyak produk-produk sepeda motor yang begitu beragam dan berbagai produsen-produsen sepeda motor dari luar negeri yang memasarkan produk terkemuka di Indonesia, sehingga menyebabkan produsen-produsen yang telah lebih dahulu masuk ke Indonesia mulai berbenah untuk menghadapi persaingan perebutan pangsa pasar sepeda motor nasional saat ini. Mereka meluncurkan produk-produk yang merupakan inovasi baru dari perubahan mereka secara -besaran untuk dapat memuaskan kebutuhan dan mempertahankan pasar yang telah mereka kuasai.

Dalam menghadapi persaingan dan perusahaan yang memasarkan produk-produk sejenis, perlu diperhatikan kekuatan, kelemahan, peluang maupun tantangan yang dimiliki dan sekaligus dihadapi oleh perusahaan-perusahaan tersebut. Hal ini mereka lakukan senantiasa untuk dapat mempertahankan pasar mereka. Hal ini terjadi karena minimnya tingkat penjualan membuat produsen-produsen harus

kembali berfikir untuk mencari solusi dan strategi baru agar target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

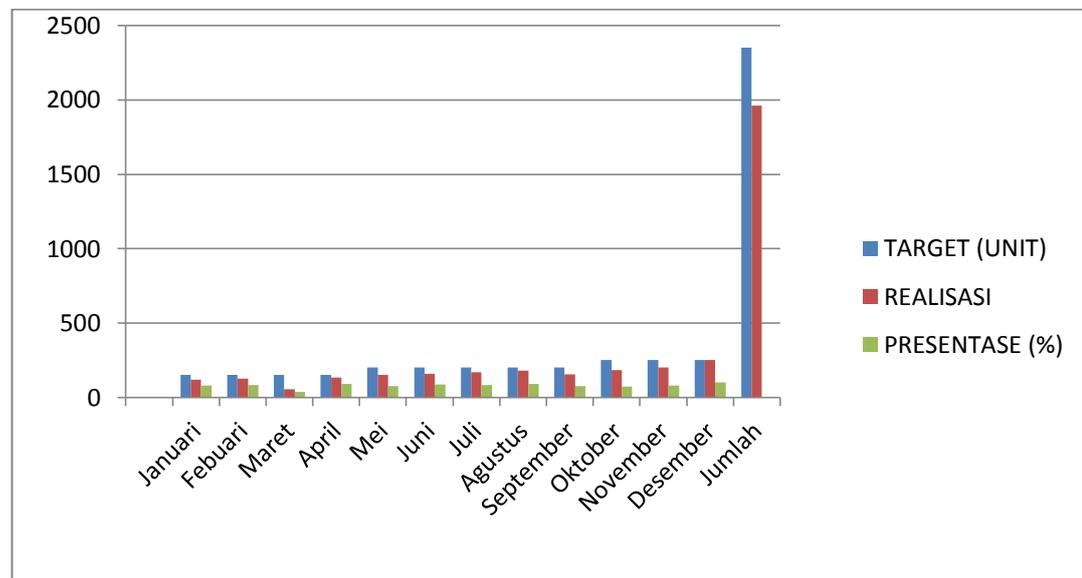
Mengingat banyaknya perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan sepeda motor, maka sudah tentu perusahaan mengalami kesulitan dan hambatan pemasaran produknya. Perusahaan harus pintar dalam meramu strategi yang jitu untuk menguasai pangsa pasar sebanyak-banyaknya. Upaya ini pada dasarnya dimaksudkan untuk tetap menjaga tingkat loyalitas konsumen agar konsumen tidak pindah ke produk yang lain. Dengan adanya inovasi-inovasi baru diharapkan bahwa tingkat penjualan sepeda motor dapat terjaga dengan baik. Demikian halnya dengan PT Lautan Teduh Interniaga di bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan resmi penyalur sepeda motor merek Yamaha yang tengah berupaya merebut serta menerangkan persaingan pasar dengan terus melakukan inovasi-inovasi terbaru untuk sepeda motor merek Yamaha, PT Lautan Teduh Interniaga merupakan dealer sepeda motor Yamaha, Dalam melakukan penjualan sepeda motor Yamaha. PT Lautan Teduh interniaga ini menghadapi pesaing yang cukup banyak yang juga bergerak dibidang jual beli sepeda motor secara Kredit dan Cash dan melayani pemeliharaan khusus sepeda motor Yamaha. Untuk lebih jelasnya lagi dapat melihat tingkat penjualan sepeda motor Yamaha pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung selama 1 tahun terakhir di tahun 2017, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Volume Penjualan Sepeda Motor Yamaha pada PT Lautan Teduh interniaga di Bandar Lampung dari Januari hingga Desember Tahun 2017).

| NO | BULAN | TARGET | REALISASI | PRESENTASE |
|----|-----------|--------|-----------|------------|
| | | (UNIT) | (UNIT) | (%) |
| 1 | Januari | 150 | 120 | 80 |
| 2 | Febuari | 150 | 125 | 83 |
| 3 | Maret | 150 | 55 | 36 |
| 4 | April | 150 | 135 | 90 |
| 5 | Mei | 200 | 150 | 75 |
| 6 | Juni | 200 | 157 | 87,5 |
| 7 | Juli | 200 | 170 | 85 |
| 8 | Agustus | 200 | 180 | 90 |
| 9 | September | 200 | 155 | 77,5 |
| 10 | Oktober | 250 | 185 | 74 |
| 11 | November | 250 | 200 | 80 |
| 12 | Desember | 250 | 253 | 100 |
| | Jumlah | 2350 | 1962 | 956 |

Sumber :PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung, Tahun 2017

Grafik 1. Volume Penjualan Sepeda Motor Yamaha pada PT Lautan Teduh interniaga di Bandar Lampung dari Januari hingga Desember Tahun 2017).

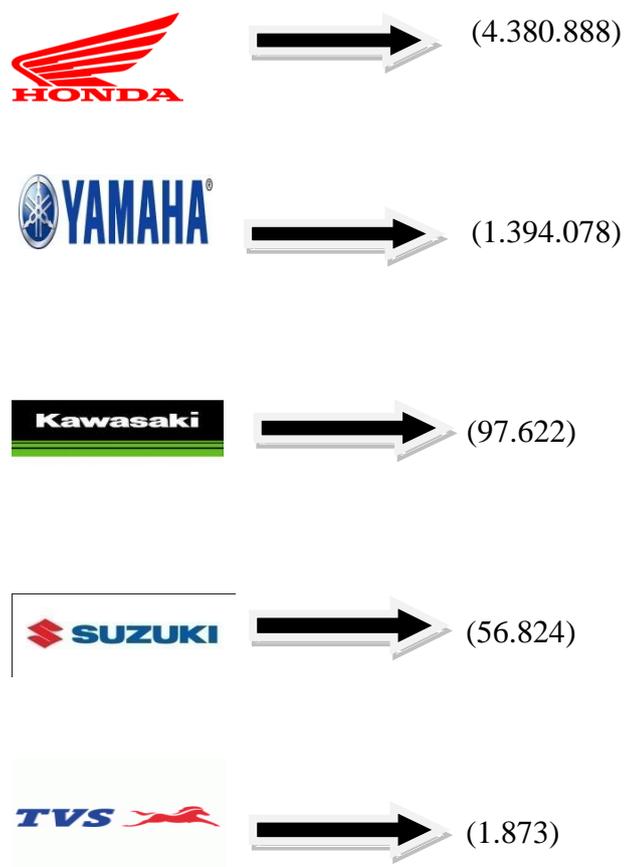


Sumber: PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung, 2017.

Dari Tabel diatas perkembangan tingkat penjualan sepeda motor PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung terhitung dari bulan Januari hingga Desember tahun 2017 mengalami fluktuasi volume penjualan, hal ini dipengaruhi oleh rendah nya tingkat kerja sama, yang di sebabkan dari kurang nya disiplin pegawai serta kinerja pegawai yang menurun. Dan hal serupa di pengaruhi oleh kompensasi yang di berikan perusahaan tidak sesuai dengan kinerja pegawai, selain dari pada itu mengindikasikan menurunnya perkembangan karier para pegawai PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung. PT Lautan Teduh

Interniaga di Bandar Lampung (Cabang Pahoman) sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor Yamaha dalam hal ini memasarkan 27 Jenis sepeda motor Yamaha di antara nya yaitu : ALL New Vixion, Xabre, N-Max ABS, N-Max Non ABS, Vega Force Drum, Vega Force DB CW, New Jupiter MX, MX King, X-MAX, ALL New Soul GT 125, ALL New Soul GT 125 AKS SSS, Jupiter Z F1, ALL New R15 VVA,X-ride, Mio M3, Mio z, Jupiter Z CW F1, Mio S, Mio M3 CW, Fino 125 F1 Bluecore, Aerok, Mio M3 AKS SSS, Fino Grande 125, Aerox 155 VVA R Version, dan Aerok 155 VVA S Version.

Gambar 1. Jumlah Volume penjualan Sepeda Motor di Lampung .



Sumber : Penjualan Sepeda Motor Lampung 2017.

Berdasarkan dari gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa jumlah penjualan sepeda motor Yamaha di Lampung lebih rendah dari sepeda motor Honda pada tahun 2017 yang disebabkan oleh kurangnya pemasaran yang dilakukan bagian sales marketing, karena tidak sesuai nya kompensasi yang diberikan perusahaan oleh pegawai dan yang berpengaruh dengan kedisiplinan pegawai dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.

Faktor disiplin pegawai sangat berperan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal – hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Pegawai wajib mendisiplinkan diri masing-masing mulai dari lingkungan yang paling kecil yaitu keluarga sampai lingkungan kerja agar tercipta produktivitas kerja yang baik dalam menjalani tugasnya sebagai pegawai. Jika disiplin kerja tidak ditanamkan dan ditegakan maka manusia akan kembali kepada nalurinya semula sebelum ia dilatih dan memperoleh pendidikan disiplin yaitu kecenderungan bertindak mencari jalan paling enak buat dirinya untuk menghirup kebebasan secara maksimal jika tidak ada pengawasan eksternal dan akhirnya membuat dirinya tidak tertib.

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Sebagaimana kita ketahui, untuk mewujudkan suatu perusahaan negara yang baik dan makmur serta dalam suasana yang harmonis, damai, tenteram, dan sejahtera, maka penyelenggaraan perusahaan haruslah dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, tegas, jujur, dan konsekuen. Oleh karena itu para pelaksana penyelenggaraan perusahaan tersebut harus terdiri dari sumber daya manusia yang mampu secara profesional melaksanakan seluruh tugas yang dipercayakan kepadanya. Untuk mewujudkan perusahaan yang memenuhi kualitas sebagaimana dimaksud, pembinaan pegawai harus direalisasikan melalui mekanisme yang benar-benar tepat dan dengan pola pembinaan yang sebaik-baiknya. Berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Pembinaan pegawai tercakup dalam ketentuan kebijaksanaan manajemen

pegawai dan dituntut untuk ikut bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dari uraian di atas, disiplin pegawai tidak akan terbentuk dengan sendirinya melainkan proses interaktif dan korelasi antara dua faktor yaitu internal (kesadaran, ketaatan, mawas diri, intropeksi diri, moral, dan mental) dan faktor eksternal (lingkungan, kerja dan masyarakat, keteraturan dan keteladanan).

Berikut ini adalah data absensi karyawan yang menjadi salah satu indikasi adanya Disiplin pegawai PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.

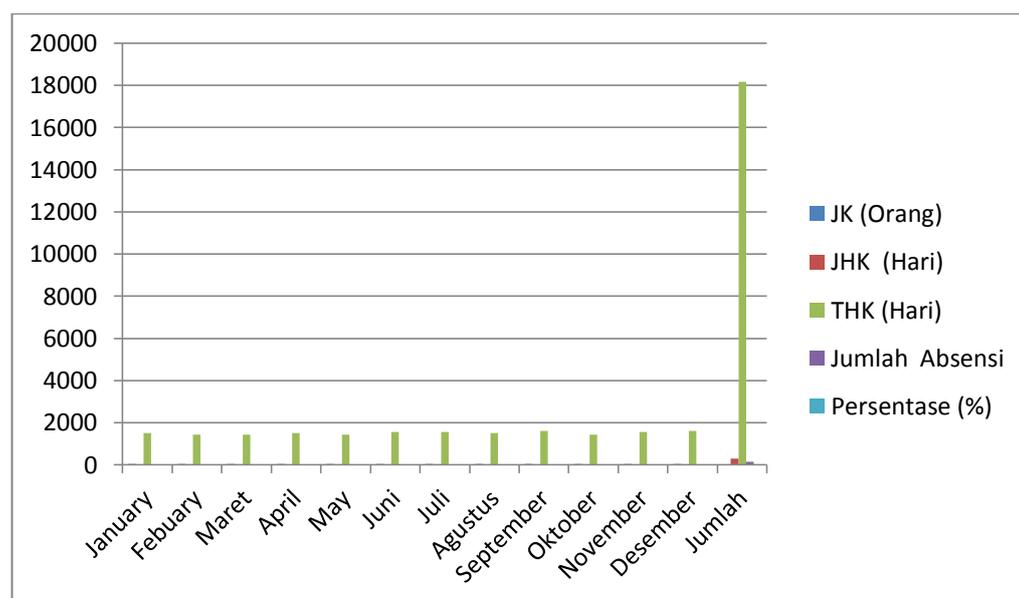
Tabel 2 . Tingkat presentase kehadiran pegawai PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.

| No | Bulan | JK | JHK | THK | Jumlah | Persentase |
|----|---------|---------|--------|--------|---------|------------|
| | | (Orang) | (Hari) | (Hari) | Absensi | (%) |
| 1 | January | 43 | 25 | 1500 | 15 | 1,395 |
| 2 | Febuary | 43 | 24 | 1440 | 7 | 0,651 |
| 3 | Maret | 43 | 25 | 1440 | 14 | 1,302 |
| 4 | April | 43 | 25 | 1500 | 8 | 0,744 |
| 5 | May | 43 | 26 | 1440 | 16 | 1,431 |
| 6 | Juni | 43 | 26 | 1560 | 10 | 0,894 |

| | | | | | | |
|---------------|-----------|----|-----|--------|-----|--------|
| 7 | Juli | 43 | 26 | 1560 | 2 | 0,179 |
| 8 | Agustus | 43 | 25 | 1500 | 6 | 0,558 |
| 9 | September | 43 | 27 | 1620 | 15 | 1,292 |
| 10 | Oktober | 43 | 24 | 1440 | 12 | 1,163 |
| 11 | November | 43 | 26 | 1560 | 17 | 1,521 |
| 12 | Desember | 43 | 27 | 1620 | 15 | 1,292 |
| Jumlah | | | 306 | 18.180 | 137 | 12,422 |

Sumber: PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung , Tahun 2017.

Grafik 2. Tingkat presentase kehadiran pegawai PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.



Sumber: PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung , Tahun 2017.

Keterangan Tabel :

JK = Jumlah Karyawan

JHK = Jumlah Hari Kerja

THK = Total Hari Kerja

Peningkatan absensi dapat diperoleh dengan rumus :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JK} \times \text{JHK}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel. 2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai pada PT Lautan Teduh Interniaga mengalami fluktuasi. Dengan adanya beberapa pegawai tidak tepat waktu pada saat masuk kerja dan tidak mengikuti miting dan aktivitas pagi serta Pegawai sering menunda – nunda pekerjaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa Disiplin pegawai yang rendah pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.

Pihak manajemen PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung sendiri telah memiliki berbagai peraturan yang menjadi pedoman setiap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Salah satunya adalah pemberian sanksi bagi karyawan yang memiliki tingkat absensi yang cukup tinggi. Sanksi tersebut meliputi : Diberikannya Surat peringatan(SP) 1,(SP) 2, (SP) 3 dan apabila belum dilihat terjadi perubahan yang lebih baik dari karyawan yang bersangkutan maka dengan

sangat terpaksa pihak perusahaan akan melakukan tindakan tegas yaitu dengan PHK.

Pada hakekatnya manusia berkerja keras demi mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhannya, untuk itulah seorang pegawai menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh suatu pegawai melalui kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi individu karena dengan adanya kompensasi dan besarnya kompensasi menceminkan ukuran karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Dan kompensasi merupakan salah satu manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, memotivasi dan meningkatkan kinerja para pegawai. Selanjutnya Hal lain yang perlu dipertimbangkan adalah unsur kompensasi atau gaji yang di peroleh pada individu untuk berperilaku termasuk bagaimana meningkatkan pengembangan karirnya. Kompensasi yang di peroleh pada seseorang ini akan mempengaruhi apakah dia akan mengerjakan setiap tugasnya dengan baik atau sebaliknya. Individu dengan kompensasi sesuai yang diharapkan mampu memperlihatkan pengembangan kerja yang relatif lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang memiliki kompensasi rendah. Paling tidak individu tersebut dapat melihat apakah masalah tertentu dianggap sebagai penghambat atau tantangan untuk menghadapinya. Satu hal yang cukup jelas memberikan informasi adanya pengembangan karir antar individu adalah perbedaan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu. Kemampuan dan keterampilan

individu juga sangat tergantung pada kemampuan intelektual, bakat dan pengalaman yang berbeda-beda. Untuk mengatasi kekurangan pada faktor ini maka banyak perusahaan yang mengadakan sistem seleksi, *training* dan sosialisasi informasi yang sesuai.

Berikut ini adalah Tingkat Penghasilan berdasarkan jabatan yang di peroleh Pegawai PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.

Tabel 3. Jabatan, pendidikan dan tingkat penghasilan Pegawai PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.

| No | Jabatan | Pendidikan | Tingkat Penghasilan |
|----|------------------------|------------|---------------------|
| 1 | Kepala Cabang | S1 | 4.000.000-5.000.000 |
| 2 | Kepala Pos | S1 | 3.000.000-4.000.000 |
| 3 | Kepala Mekanik | S1 | 3.000.000-4.000.000 |
| 4 | SPV | S1 | 2.000.000-3.000.000 |
| 5 | Staff Promosi | S1 | 1.500.000-2.500.000 |
| 6 | Admin | S1 | 1.000.000-2.000.000 |
| 7 | Sales Counter, Mekanik | S1 | 1.000.000-3.000.000 |
| 8 | Sales Marketing | SMA/S1 | 350.000-3.000.000 |
| 9 | Cleaning Service (Ob) | SMA | 800.000 -1.500.000 |

Sumber : PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung 2017.

Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat bahwa Kompensasi yang di peroleh tertinggi oleh bagian Kepala cabang dengan Kualifikasi pendidikan S1 dan dengan Tingkat pendapatan 3000.000 - 4000.000, namun bila kita lihat kondisi yang sangat memperhatikan pada jabatan Sales marketing dengan Kualifikasi pendidikan SMA/S1 dan dengan tingkat pendapatan 350.000 - 3000.000. Hal ini menunjukan Kompensasi yang rendah pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.

Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan pegawai dan timbul dari diperkerjakannya pegawai itu yang telah diterima yaitu berupa kompensasi. Kebutuhan karyawan sebagai induvidu dapat berupa materil dan non materil, masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia untuk berkerja atau menyebabkan pegawai lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan jasa dari perusahaan tempat bekerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Salah satu balas jasa yang berikan perusahaan berupa kompensasi yaitu insentif. Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan kompensasi dan prestasi kerja.

Berikut Pembagian Insentif menurut pencapaian target pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.

Tabel 4. Pembagian Insentif Menurut Pencapaian Target pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung secara umum.

| NO | Pencapaian Target | Insetif |
|-----------|---------------------------------|----------------|
| 1 | Rp. 500.000-Rp.1000.000 | Rp 80.000 |
| 2 | Rp.1.000.000-Rp.2000.000 | Rp. 160.000 |
| 3 | Rp.2.000.000-Rp.3000.000 | Rp. 270.000 |
| 4 | Rp.3.000.000-Rp.5000.000 | Rp. 480.000 |
| 5 | Rp.5.000.000-Rp.7500.000 | Rp. 790.000 |
| 6 | Rp. 7.500.000 -Rp. 10.000.000 | Rp. 1.050.000 |
| 7 | Rp.10.000.000- Rp 12.500.000 | Rp. 2.080.000 |
| 8 | Rp. 12.500.000 – Rp. 15.000.000 | Rp. 3.110.000 |
| 9 | Rp. 15.000.000- Rp. 17.500.000 | Rp. 4.160.000 |
| 10 | Rp. 17.500.000 – Rp. 20.000.000 | Rp. 5. 210.000 |
| 11 | Rp. 20.000.000 – Rp. 30.000.000 | Rp. 6.880.000 |
| 12 | >Rp.300.000.000 | Rp. 9.990.000 |

Sumber: PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung Tahun 2017.

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung memberikan Kompensasi yang berupa Insentif bagi pegawai yang mencapai pada target yang di inginkan perusahaan.

Apabila seseorang pegawai memperoleh kompensasi yang sesuai maka akan berdampak positif pada kinerja pegawai tersebut. Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan karena kompensasi sudah ditetapkan sehingga setiap pekerjaan akan dilaksanakan efisien dan efektif. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila di tunjang dengan team work dan kompensasi yang sesuai di inginkan, serta perkembangan karier yang terus menerus di terapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yaitu imbal jasa yang diberikan oleh perusahaan (organisasi) pada pegawainya karena telah memenuhi kewajibanya sebagai pegawai. Kompensasi tersebut dapat berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial.

Karir seorang pegawai adalah suatu cerminan dari perkembangan dirinya secara individu dalam jenjang jabatan yang dapat di capai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Maka dari itu suatu karir menunjukkan peran masing-masing orang atau status mereka dalam organisasi tersebut.

Pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu perusahaan dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam perusahaan yang bersangkutan. Namun pengembangan karir merupakan suatu pendekatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi tersebut memiliki kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus

dapat mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektifitas dan kreatifitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan yang di inginkan oleh suatu perusahaan. Berkaitan dengan itu, Pengembangan Karir seorang pegawai akan mengalami perubahan. Dalam kurun waktu tertentu pegawai bisa menunjukkan pengembangan karir yang baik atau sebaliknya. Atau ada juga pegawai yang bisa menunjukkan pengembangan karir yang lebih baik dari pegawai lainnya. Hal tersebut bisa terjadi pada setiap karakteristik pekerjaan baik pada tingkat operasional maupun manajerial. Untuk melihat perkembangan karir pegawai terlebih dahulu kita lihat jumlah pegawai menurut jabatan dan masa kerja yang ada di PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung :

Tabel 5. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.

| No | Jabatan | Jumlah |
|-----------|----------------|---------------|
| 1 | Kepala Cabang | 1 |
| 2 | Kepala Pos | 2 |
| 3 | Kepala Mekanik | 1 |
| 4 | SPV | 1 |
| 5 | Staff Promosi | 1 |

| | | |
|---------------|-----------------------|-----------|
| 6 | Spare part Supervisor | 1 |
| 7 | PDI | 1 |
| 8 | Sales Counter | 2 |
| 9 | Sales Excecxutive | 20 |
| 10 | Driver | 1 |
| 11 | Mekanik | 5 |
| 12 | Ob/Clening Service | 2 |
| 13 | Staff Accounting | 2 |
| 14 | Accounting Supervisor | 1 |
| Jumlah | | 43 |

Sumber : PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung, Tahun 2017.

Satu hal yang cukup jelas memberikan informasi adanya perbedaan Pengembangan karir antar individu adalah perbedaan kemampuan dan keterampilan individu juga sangat tergantung pada kemampuan intelektual, bakat dan pengalaman yang berbeda-beda. Untuk mengatasi kekurangan pada faktor ini maka banyak instansi yang mengadakan sistem seleksi, training, dan sosialisasi informasi yang sesuai tanggung jawab.

Kinerja pegawai dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai maka akan

sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut dan dapat mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: p. 20) “ Kinerja (*Performance*) yaitu Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika seseorang. Terwujudnya tujuan organisasi tergantung pada unsur manusia yang melaksanakan tugas serta kegiatan itu sendiri. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai dan kompensasi dengan demikian akan berpengaruh dengan perkembangan karir bagi pegawai dan akan membentuk kinerja pegawai yang baik. Disiplin pegawai yang profesional adalah sebuah rute kunci menuju jalan keberhasilan. Salah satu sikap yang mendukung kinerja yang baik adalah disiplin pegawai. Disiplin pegawai di bicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi dan atau hukuman. Apabila pegawai sudah bisa membiasakan diri untuk disiplin dalam segala hal maka setiap pekerjaan yang dilakukan pasti akan membiarkan pekerjaannya terbengkalai .

Dilihat dari uraian diatas, tampak masih rendahnya disiplin pegawai, kompensasi yang di berikan perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai, dan Kurang nya pengembangan karier pegawai, hal ini terlihat dari rendahnya

semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini akan berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

PT Lautan Teduh Interniaga salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan sepeda motor Yamaha. Di perusahaan inilah semestinya para pegawai bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas penjualan. Namun berdasarkan observasi lapangan, ternyata masih cukup banyak terjadi kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya disiplin kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, keluar kantor pada saat jam kantor, kurang efisien dalam pemanfaatan sarana kantor dan pemberian kompensasi berupa gaji dan insentif berdasarkan jumlah penjualan yang dikeluarkan, sehingga mempengaruhi tingkat prestasi kerja pada masing-masing individu dan berdampak kepada pengembangan karir individu. Karena prestasi pegawai sendiri dipengaruhi oleh karakteristik individu dan faktor lingkungan perusahaan, baik suasana kerja, lingkungan fisik maupun *leadership* dari pimpinan. Sedangkan para atasan sebagai motivator bagi para karyawannya berusaha agar prestasi kerja karyawannya terus meningkat, perusahaan juga memberikan *reward* yang sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan pegawai kepada perusahaan, agar tercapainya kinerja pegawai yang diharapkan perusahaan.

Kondisi pegawai yang ada saat ini di PT Lautan Teduh Interniaga di jumpai masih sering datang telambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai tidak mengikuti meeting dan aktivitas pagi, bersikap pasif pada pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih ada sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Kondisi tersebut merupakan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi bagi pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan berpengaruh pada kinerja bagi pegawai. Perlu menciptakan suatu kondisi yang bisa memberikan kepuasan kerja pegawai, mengingat bahwa perkembangan karir dan kompetensi pegawai PT Lautan Teduh Interniaga, belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan, misalnya keterlambatan masuk kerja, tidak ada pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, mengakibatkan pekerjaan tidak memenuhi target, dan sering terlambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pegawai PT Lautan Teduh Interniaga mempunyai peran yang sangat besar dengan memberikan pelayanan kepada konsumen maka pegawai yang terlihat dalam tugas dengan bagiannya masing-masing harus diperhatikan kinerjanya.

PT Lautan Teduh Interniaga adalah Dealer resmi Sepeda Motor Yamaha yang menjual sepeda motor. Adapun faktor –faktor yang mempengaruhi penurunan penjualannya yaitu faktor intrnal dan eksternal. Dari faktor internal sendiri yaitu motor Yamaha ini kurang diminati oleh konsumen dibanding motor merk lain, karena harga lebih mahal namun harga jual lebih murah. Faktor ekstrnal yaitu

pada akhir-akhir ini sering ada produk lain yang bermunculan varian atau tipe yang lebih bagus sehingga konsumen beralih memilih produk lain karena harga lebih terjangkau oleh masyarakat lain menengah ke bawah, Model motor lebih bagus, irit, di bandingkan produk ini. Dan proses atau persyaratannya lebih cepat dan mudah, Oleh karena itu PT Lautan Teduh Interniaga mengalami penurunan.

Persoalan – persoalan yang muncul di PT Lautan Teduh Interniaga salah satunya adalah bahwa pegawai menghadapi masalah berkaitan dengan disiplin pegawai, kompensasi, dan pengembangan karir yang masih rendah, dan yang diperlukan untuk memenuhi sasaran perorangan dan sasaran organisasi. Maka hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai di PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.

Berdasarkan Dari uraian di atas maka penulis mengangkat judul tesis dengan judul “ Disiplin Pegawai, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai pada PT Lautan Teduh Interniaga Di Bandar Lampung.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Rendahnya disiplin Pegawai PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.
2. Pegawai tidak tepat waktu pada saat masuk kerja dan tidak mengikuti miting dan aktivitas pagi.
3. Pegawai sering menunda – nunda pekerjaan.
4. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai .
5. Pengaruh kompensasi pegawai di lingkungan kerja.
6. Rendahnya prestasi kerja Pegawai PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.

1.3 Pembatasan Masalah

Pengaruh antara disiplin Pegawai, Kompensasi, pengembangan karir dengan kinerja pegawai PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.

Masing – masing variabel di batasi sebagai berikut :

1. Disiplin Pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu dorongan yang akan mengarahkan individu untuk bertingkah laku tertentu dengan tujuan agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan.
2. Kompensasi yang di maksud dalam penelitian ini adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
3. Pengembangan karir yang di maksud dalam penelitian ini adalah Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

4. Kinerja pegawai yang di maksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi perusahaan.
5. Penelitian ini hanya diteliti di PT Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman – Bandar Lampung.

1.4 Perumusan Masalah

Dalam masalah ini topik yang akan diteliti diberi judul “Pengaruh disiplin pegawai, Kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.” Berdasarkan topik yang dimaksud dan pembatasan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah di kemukakan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung?
3. Apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung?
4. Apakah Disiplin pegawai, Kompensasi, dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan, kemudian memproses dan menganalisisnya berdasarkan teori – teori yang di dapat untuk mendapatkan kesimpulan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.
2. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.
3. Mengetahui pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.
4. Mengetahui pengaruh Disiplin Pegawai, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.

1.6 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis adalah diharapkan mampu memperkaya teori – teori berkaitan dengan disiplin kerja, Kompensasi , Pengembangan karir maupun teori –teori berkaitan kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

- 1) PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung yaitu sebagai input masukan tentang disiplin Pegawai, kompensasi, Pengembangan karir maupun teori –teori berkaitan kinerja pegawai yang sedang atau telah terjadi saat ini.
- 2) Peneliti lain, yaitu hasil penelitian ini tentunya masih terdapat kekurangannya. Oleh sebab itu, terbuka lebar bagi peneliti lain untuk melakukan kajian lanjutanya di masa datang.

1.7 Sistematika Penulisan

Perumusan Sistematika penulisan Tesis ini memberikan gambaran yang jelas mengenal materi pembahasan dan penelitian, sehingga dapat mempermudah pembaca untuk mengetahui maksud penelitian Tesis.

BAB I Pendahuluan

Menguraikan dan menjelaskan tentang : Latar belakang masalah, Perumusan masalah, Identifikasi masalah, Pembatasan masalah, Tujuan masalah, Manfaat penelitian dan Sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Pada bab ini di jelaskan tentang teori – teori mengenai pengaruh disiplin pegawai, kompensasi, pengembangan karier dan kinerja pegawai yang digunakan sebagai dasar penelitian, kerangka pemikiran dan Hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini akan di uraikan mengenai metode penelitian yang di gunakan, jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, uji persyatan instrumen, uji persyaran analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan di uraikan mengenai deskripsi data, hasil uji persyatan instrumen, hasil uji persyaratan data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V Simpulan dan Saran

Berisi tentang simpulan dan saran yang merupakan rangkuman dari pembahasan dan saran yaitu implikasi hasil penelitian terhadap perkembangan ilmu pengetahuan berdasarkan rumusan masalah.

Daftar Pustaka

Pada daftar pustaka ini dijelaskan mengenai sumber informasi yang diperoleh yang dijadikan referensi dalam pembahasan Tesis ini.

Lampiran

Pada lampiran ini menjelaskan mengenai data yang mendukung atau yang memperjelas pembahasan pada Tesis Ini.