

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karir sebagai suatu keutamaan dalam kehidupan individu dengan hampir seluruh tenaga, pemikiran, dan waktu yang dimiliki dicurahkan kepada berbagai perihal yang menyangkutnya. Ruang lingkup karir menyangkut pekerjaan ataupun suatu jabatan dengan adanya suatu penghasilan olehnya. Diluar itu definisi karir dengan sudut pandang lebih luas berhubungan dengantujuan hidup seseorang. Individu memiliki suatu kepribadian yang terus berkembang dan berpengaruh terhadap pencapaian hidupnya, sehingga perlu perencanaan dengan tepat.

Rencana yang disusun dengan matang dapat mendukung individu mencapai kesuksesan dalam karirnya. Individu dituntut dapat membuat perencanaan berulang, evaluasi berkala, dan menyalarkannya dengan minat bakat yang dimiliki. Perencanaan karir yang berjenjang memudahkan individu untuk mengembangkan diri dengan optimal. Salah satu pengembangan karir yang dapat dilaksanakan berupa bergabung dengan suatu organisasi.

Individu mengembangkan karir dengan keutamaan dalam peningkatan kemampuan diri serta terus maju dalam kehidupannya. Setiap individu menginginkan karir yang terus maju, tidak mundur ataupun terhenti. Biasanya kemajuan karir dapat dilakukan perjenjangan sesuai statusnya. Status individu dapat mengalami peningkatan melalui jabatan yang disandang. Jabatan atau posisi dalam suatu organisasi yang berjenjang dari yang bawah hingga yang paling tingkat atas.

Pelaksanaan pengembangan karir individu memiliki hubungan erat terhadap mendukung perkembangan suatu organisasi. Terhambatnya karir pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu permasalahan yang memiliki dampak serius dan penting untuk diperhatikan oleh organisasi. Faktor penyebab permasalahan dapat berupa dari pegawai yang bersangkutan maupun dari organisasi. Maka dari itu perlu perhatian lebih seksama agar kemajuan organisasi dan pengembangan karir pegawai dapat berjalan selaras.

Perilaku individu memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir. Perilaku dipengaruhi oleh motivasi dimana individu melaksanakan kegiatan atau aktivitas yang menjadi faktor dorongan perilakunya. Pelaksanaan menjaga interaksi antara pegawai dengan organisasi merupakan suatu metode dalam memberikan dorongan berupa stimulus kepada pegawai untuk lebih banyak memiliki prestasi pekerjaan. Stimulus yang diberikan dapat berupa *reward*, promosi, hadiah, atau lainnya. Tujuannya adalah merangsang semangat pegawai untuk melaksanakan tugas/pekerjaannya agar kebutuhannya dapat terpenuhi.

Pegawai dapat memiliki motivasi dengan adanya *reward* berupa promosi jabatan/ insentif sesuai dengan hasil kinerjanya. Beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi yakni motivasi, kompensasi, serta pengembangan karir pegawai sebagai wujud pencapaian target dengan lebih konkret di masa mendatang.

PT. Sinar Alum Sarana merupakan salah satu organisasi dengan operasional yang berkesinambungan membuat hubungan baik antara karyawan dan perusahaan. Salah satunya berupa setiap pegawainya yang memberi dampak positif terhadap perusahaan/organisasi akan mendapatkan *feedback* positif pula dari perusahaan.

PT Sinar Alum Sarana Plant II Karawang merupakan salah satu perusahaan ternama di Indonesia sebagai Cabang dari Plant 1 yang berada di Tangerang. Dengan mempekerjakan karyawan kurang lebih 471 Karyawan pada Plant Karawang ini, PT Sinar Alum Sarana Plant Karawang ini memproduksi suku cadang (Sparepart) sepeda motor ataupun mobil. Adapun beberapa Customer seperti PT.AHM, PT.HPPM, PT.HPM, Dan beberapa PT lainnya.

Sejarah Perusahaan Sejak berdiri PT.Ini Pada Tahun 1990 sampai dengan saat ini PT.Sinar Alum Sarana menunjukkan perkembangan usaha yang pesat dilihat dari mempunyai mempunyai Plant II Karawang dan Project Plant III di Cikupa Tangerang. Salah satu kunci sukses PT Sinar Alum Sarana yakni berupa strategi perencanaan serta pengembangan karir para pegawainya sehingga PT.Sinar Alum Sarana menjadi perusahaan yang beroperasi 30 tahun hingga saat ini.

Namun karena Ruang Lingkup bisnis keluarga ada di dalam nya membuat Sistem *Kompensasi* untuk karyawan lama kurang di perhatikan yang membuat beberapa karyawan yang sudah bekerja beberapa tahun masih saja dalam karyawan kontrak (belum ada pengangkatan) dan bisa saja di PHK tanpa Kompensasi.

Salah Satu Kompensasi langsung dari PT. Sinar Alum Sarana yaitu Berupa THR adalah singkatan dari Tunjangan Hari Raya yang bermakna suatu penghasilan diluar upah dengan kewajiban pembayaran ditujukan untuk pegawai dan keluarga pegawai ketika memasuki/ sebelum hari raya keagamaan (maksimal H-7) di Indonesia. Sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 6 Th 2016, yang telah diperbarui menggunakan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER. 04/MEN/1994 terkait THR yang ditujukan kepada pegawai pada suatu perusahaan dalam hal ini THR pada PT. Sinar

Alum Sarana Plant II Karawang ini selalu mengalami kenaikan pada setiap tahunnya dari awal berdiri pada tahun 2013 sampai pada tahun 2020 dan bisa di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
THR PLANT KARAWANG 2013-2020

No	Tahun	THR
1	2013	Rp. 2.000.000
2	2014	Rp. 2.447.450
3	2015	Rp. 2.957.450
4	2016	Rp. 3.330.505
5	2017	Rp. 3.605.271
6	2018	Rp. 3.919.291
7	2019	Rp. 4.234.010
8	2020	Rp. 4.594.324

Sumber : THR Kabupaten Karawang (2020)

Kompensasi langsung yang berupa THR di bayarkan oleh PT. Sinar Alum sarana selalu sesuai, namun karena motivasi dan hal lain yang mengakibatkan banyak dari para karyawan lama/baru keluar masuk dari PT. Sinar Alum Sarana. Namun di balik itu semua selama berjalannya waktu PT. Sinar Alum Sarana mendapatkan beberapa penghargaan dan terus memajukan pengembangan bisnis karirnya dan mampu bersaing dengan beberapa competitor dalam penjualan Sparepart dan mampu bertahan selama 30 Tahun. Dengan beberapa program di dalamnya seperti KAIZEN, QCC dan Funday (di lakukan 1x dalam setahun) PT SAS Mampu menjalin hubungan baik antara Karyawan dan perusahaan. PT. Sinar

Alum Sarana pun sudah mendapatkan sertifikasi ISO dan beberapa sertifikasi lainnya guna menjadi perusahaan no 1 di Indonesia. Namun Kompensasi terhadap karyawan yang sudah mengabdikan beberapa tahun kurang diperhatikan yang membuat sedikit mengurangnya motivasi karyawan untuk mengembangkan karir dan kinerja karyawan lama yang bekerja mulai menimbulkan sedikit masalah.

Kompensasi tidak langsung pada perusahaan ini pun tergolong cukup memadai dengan beberapa fasilitas seperti tempat ibadah, parker ruang merokok dan beberapa fasilitas lainnya yang sudah disediakan oleh pihak perusahaan. Begitupun dengan beberapa asuransi didalamnya. Bisa kita lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Fasilitas dan Program Perusahaan

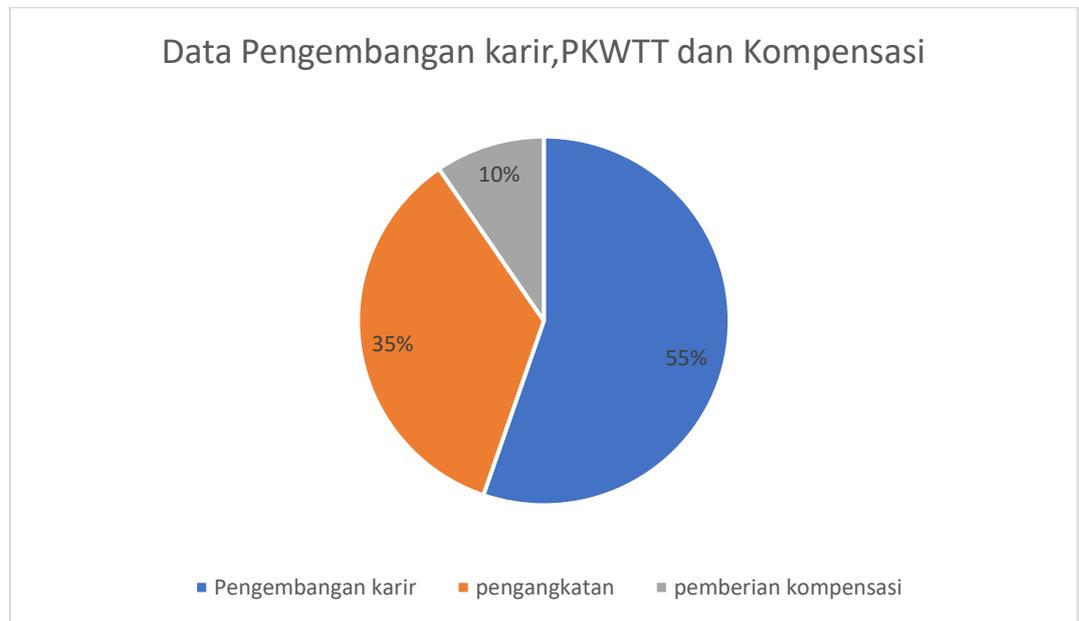
Nama Fasilitas	Nama Program
Ruang merokok	Kesehatan
Ruang Ibadah	Pensiunan
Parkir	hari besar
Meeting room	Cuti tahunan

Sumber : Pt. Sinar Alum sarana (2020)

Pengembangan karir dalam perusahaan ini belum menjanjikan hasil yang memuaskan untuk karyawan terkait kenaikan golongan kerja karyawan ini tidak diikuti dengan naiknya pendapatan mereka dari perubahan status golongan kerja mereka. Berikut Presentase Pengembangan Karir dan Kompensasi pada PT. Sinar Alum Sarana :

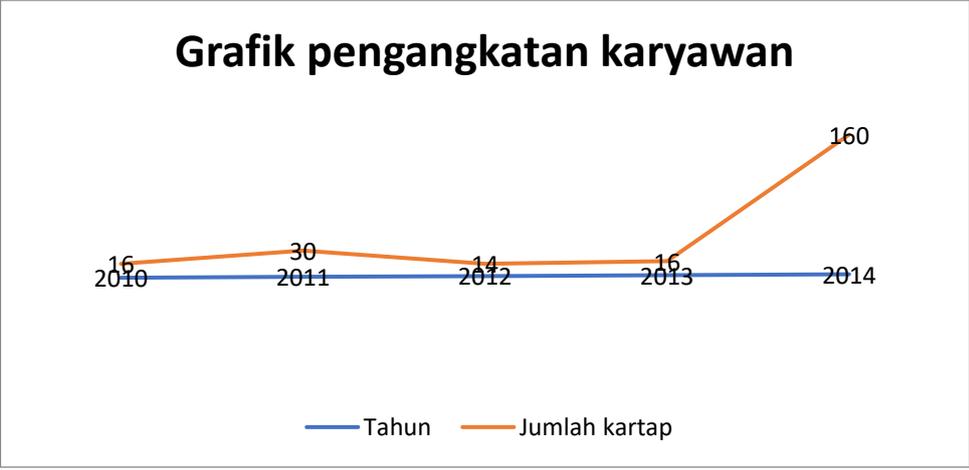
Gambar 1.1

Persentase Karir dan kompensasi karyawan,di olah peneliti 2020



Pengangkatan Karyawan pada PT ini terjadi besar besaran pada tahun 2014 sebanyak 160 orang yang di sebabkan oleh kurangnya perhatian pihak manajemen terhadap system perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang pada akhirnya melanggar Undang Undang Ketenaga Kerjaan dan berujung Pengangkatan Karyawan tetap terhadap karyawan yang bersangkutan. Sejak tahun 2014 sampai 2019 total pengangkatan karyawan hanya bertambah sebanyak 15-31 karyawan saja.

Gambar 1.2 pengangkatn kartap th.2010-2014



Sumber : data Hrd Perusahaan 2014,di olah peneliti 2020



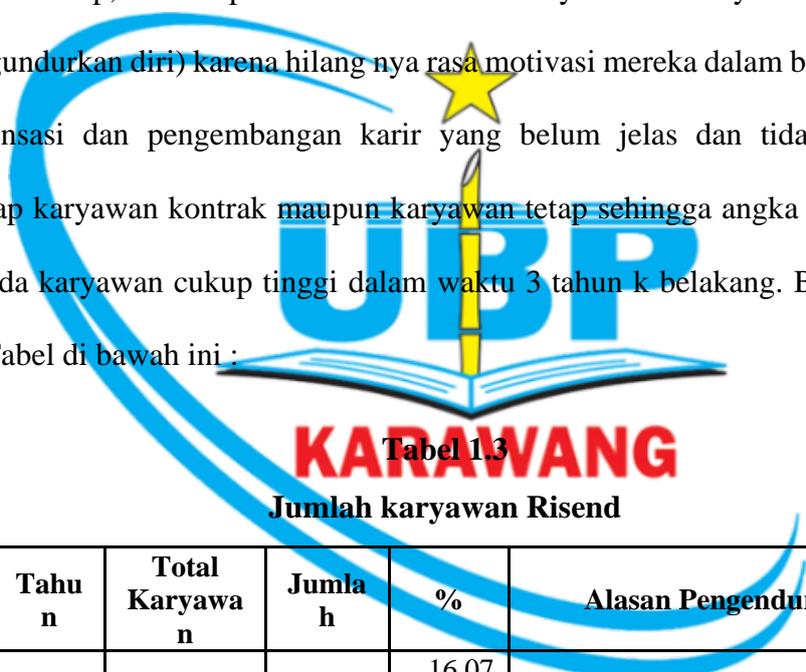
Sumber: data Hrd Perusahaan 2014,di olah penliti 2020

Karyawan yang sudah menjadi PKWTT lebih dari 3 tahun semakin hari semakin berkurang rasa motivasi kerjanya yang mengakibatkan jumlah PKWTT setiap tahun semakin berkurang. Dengan berkurangnya PKWTT setiap tahunnya menjadi beban tersendiri untuk perusahaan. Selain motivasi para karyawan yang semakin menurun, peluang pengembangan karir tidak disertai dengan kompensasi

yang menjanjikan bagi setiap karyawan yang membuat para karyawan semangat kehilangan rasa motivasi nya dalam bekerja di perusahaan ini.

PT Sinar Alum Sarana dipilih peneliti sebagai studi kasus untuk penelitian dengan bahasan metode yang digunakan perusahaan selama merencanakan serta mengembangkan karir individu dan kompensasi pada pegawai dalam perusahaan, yang dapat memberikan pengaruh positif bagi pegawai maupun bagi perusahaan.

Motivasi kerja yang naik turun di alami para karayawan kontrak maupun karyawan tetap, tercatat pada tahun 2019 setidaknya ada 84 karyawan yang risend (mengundurkan diri) karena hilang nya rasa motivasi mereka dalam bekerja karena kompensasi dan pengembangan karir yang belum jelas dan tidak transparan terhadap karyawan kontrak maupun karyawan tetap sehingga angka pengunduran diri pada karyawan cukup tinggi dalam waktu 3 tahun k belakang. Bisa kita lihat pada Tabel di bawah ini :



Tabel 1.3
Jumlah karyawan Risend

No	Tahun	Total Karyawan	Jumlah	%	Alasan Pengunduran diri
1	2018	392	63	16.07 %	Mendapatkan pekerjaan Baru
2	2019	446	48	10.76 %	Mendapatkan pekerjaan Baru
3	2020	417	44	10.55 %	Mendapatkan pekerjaan Baru

Sumber : Pt. Sinar Alum Sarana (2020)

1.2 Identifikasi Masalah

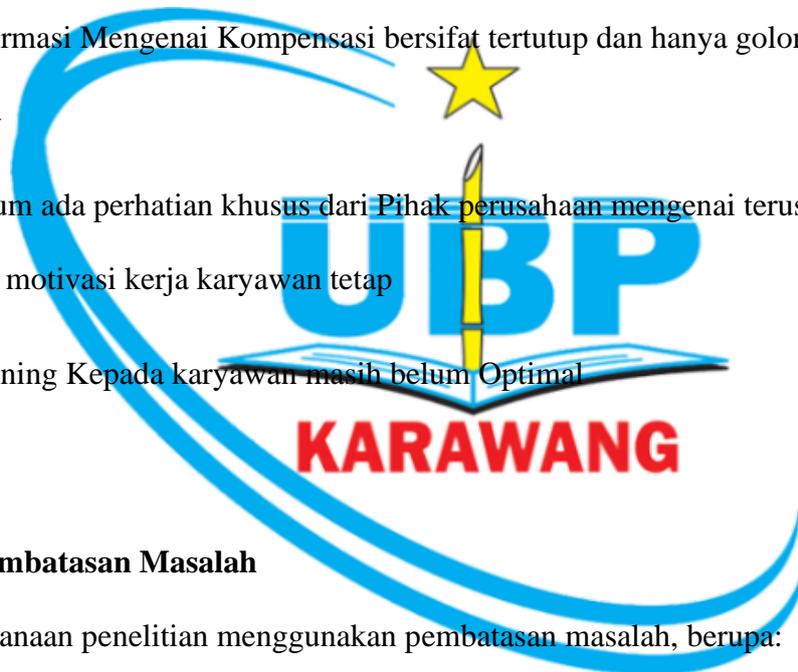
Peneliti telah melaksanakan identifikasi terhadap permasalahan penelitian, berupa:

1. Kurang di perhatikan nya sistem kontrak pada karyawan PT.Sinar Alum Sarana
2. Kompensasi terhadap karyawan belum merata
3. Motivasi kerja Karyawan lama masih belum Optimal
4. Pengembangan Karir di PT.Sinar Alum Sarana belum menjanjikan
5. Informasi Mengenai Kompensasi bersifat tertutup dan hanya golongan tertentu saja
6. Belum ada perhatian khusus dari Pihak perusahaan mengenai terus menurun nya motivasi kerja karyawan tetap
7. Training Kepada karyawan masih belum Optimal

1.3 Pembatasan Masalah

Pelaksanaan penelitian menggunakan pembatasan masalah, berupa:

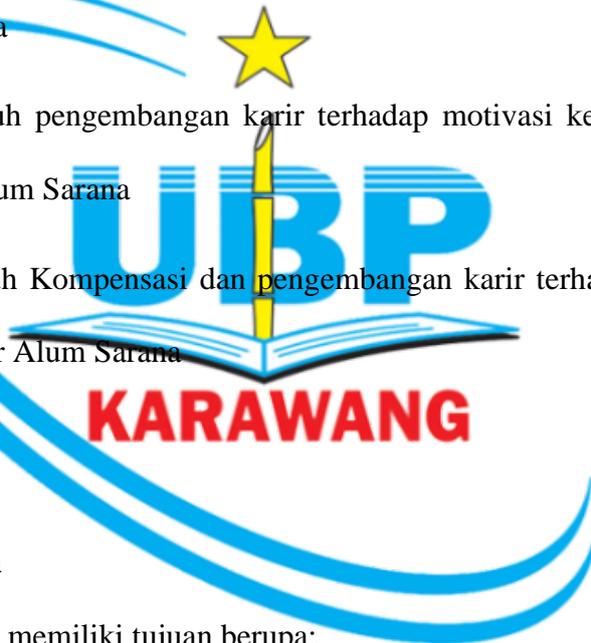
1. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Tema penelitian ini adalah pengaruh kompensasi dan pengembangankarir terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Sinar Alum Sarana
3. Metode penelitian ini adalah Kuantitatif
4. Alat analysis (Metode Kuantitatif)



1.4 Rumusan Masalah

Pelaksanaan penelitian menggunakan rumusan masalah, berupa:

1. Bagaimana Kompensasi karyawan pada PT Sinar Alum Sarana
2. Bagaimana Pengembangan karir karyawan pada PT. Sinar Alum sarana
3. Bagaimana Kompensasi dan Pengembangan Karir Motivasi kerja karyawan pada PT. Sinar Alum Sarana
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Sinar Alum Sarana
5. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sinar Alum Sarana
6. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada PT. Sinar Alum Sarana



1.5 Tujuan Penelitian

Pelaksanaan penelitian memiliki tujuan berupa:

1. Untuk mengetahui Kompensasi (X1) PT. Sinar Alum Sarana
2. Untuk mengetahui Pengembangan Karir (X2) karyawan PT. Sinar Alum Sarana
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi(X1) dan Pengembangan karir (X2) terhadap motivasi kerja karyawan(Y) pada PT. Sinar Alum Sarana
4. Untuk Mengetahui berapa besar Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

5. Untuk Mengetahui berapa besar Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)
6. Untuk Mengetahui berapa besar Pengaruh Kompensasi (X1) dan pengembangan Karir (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

1.6 Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian memiliki manfaat berupa:

1. Bagi pihak instansi

Pelaksanaan penelitian berguna sebagai bahan informasi dan gambaran serta media pembelajaran atau referensi mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai yang dapat digunakan untuk bahan pertimbangan manajemen PT. Sinar Alum Sarana dalam pembuatan perencanaan secara optimal, efektif dan efisien.

2. Bagi pihak akademis

Pelaksanaan penelitian berguna sebagai bahan informasi dan gambaran serta media pembelajaran atau referensi Universitas Buana Perjuangan Karawang agar lebih giat memberikan materi kepada para mahasiswa tentang bidang manajemen, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Pelaksanaan penelitian berguna sebagai bahan informasi dan gambaran serta media pembelajaran atau referensi bagi penelitian selanjutnya terkait masalah serupa.

