

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sebagai faktor produksi yang senantiasa selalu berubah-ubah, mempunyai akal, perasaan serta motivasi, jika karyawan merasa senang bekerja dengan penuh gairah serta semangat, maka dapat dipastikan bahwa tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi akan tercapai dengan baik. Motivasi kerja merupakan daya dorong yang dimiliki dalam setiap individu dalam berbuat, bekerja dan beraktivitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimiliki guna mencapai tujuan yang dikehendaki.

Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja yaitu antara lain, pengembangan karir, kompensasi, promosi jabatan, dan kesempatan realisasi diri yang tidak jelas, kurangnya penghargaan pimpinan, keharmonisan, serta kurangnya kenyamanan saat bekerja. Beberapa karyawan menganggap peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena karyawan akan mengetahui di mana posisi tertinggi yang akan diraih, sehingga karyawan tersebut akan terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan *skill* dan loyalitas terhadap perusahaan.

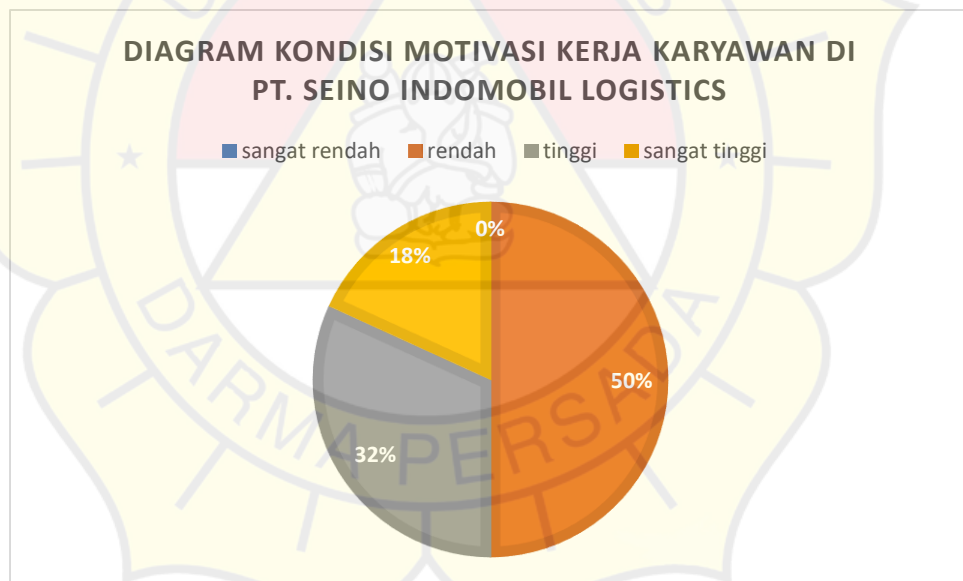
Fokus perusahaan tidak hanya pada peningkatan kualitas dan penempatan suatu individu, tetapi faktor pengembangan karir sebagai kebijakan suatu perusahaan juga sangat penting. Kebijakan perusahaan dalam mengelola karir karyawan dianggap berpengaruh terhadap individu sebagai penghargaan diri dalam kontribusi di suatu perusahaan tersebut (Prabu, 2005). Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan dianggap sangat penting untuk memenuhi hak karyawan. Siagian (2010) mengungkapkan bahwa karyawan beranggapan jika kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kerja keras yang dilakukan, akan menimbulkan masalah pada perusahaan dilihat dari loyalitas kerja karyawan yang akan menurun. Kepuasan kerja memiliki peranan penting untuk menentukan motivasi karyawan karena ketika karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, maka ia akan termotivasi dan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan keluaran dan pencapaian yang baik bagi organisasional (Ruvendy, 2005).

PT. Seino Indomobil Logistics adalah Perusahaan gabungan antara “Seino Holdings” yaitu perusahaan logistik komersial terbesar di Jepang dengan “Indorent” yaitu salah satu member dari Indomobil Group. PT. Seino Indomobil Logistics merupakan sebuah perusahaan besar yang bergerak di bidang logistik dan telah mempunyai banyak customer yang tersebar dari pulau jawa hingga luar pulau jawa. Sebagai salah satu perusahaan pelayanan jasa, PT. Seino Indomobil Logistics selalu berusaha untuk memuaskan customer dengan memberikan pelayanan yang cepat, tanggap, tepat dan prima, dengan cara

menanamkan serta menumbuhkan motivasi yang tepat kepada para pegawainya agar dapat terus mempertahankan kinerja yang tentunya sangat penting bagi perkembangan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, Penulis melakukan wawancara kepada HRD PT. Seino Indomobil Logistics yang hasilnya karyawan mengalami hambatan pada motivasi kerja dan hal tersebut di dukung dengan hasil dari pra kuesioner dengan 22 responden karyawan pada gambar 1.1

**Gambar 1.1**  
**Diagram Hasil Pra Survey Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Seino Indomobil Logistics**

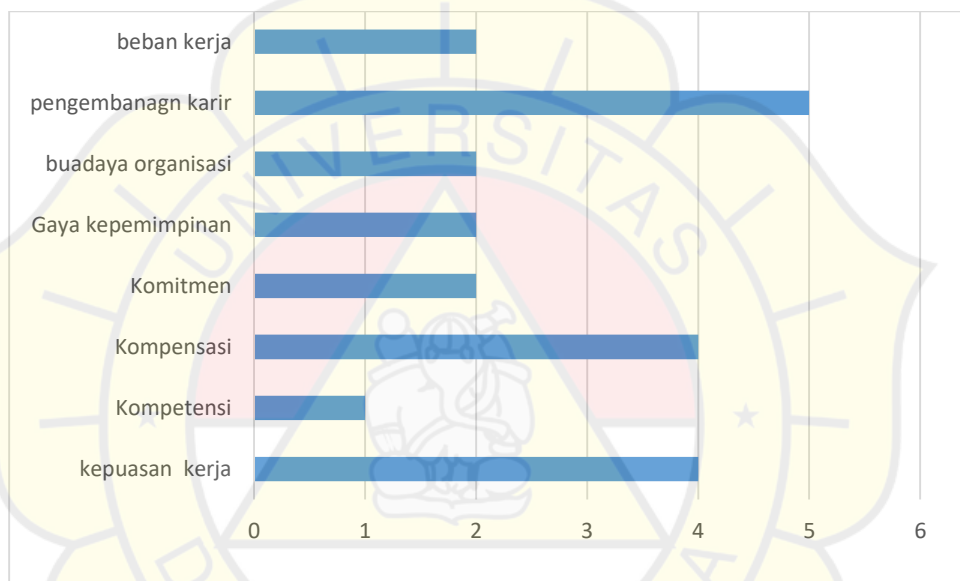


Sumber: Data diolah 2022

Diagram hasil pra kuesioner dan wawancara motivasi kerja pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja karyawan di PT. Seino Indomobil Logistics adalah rendah dan hasil dari wawancara kepada pihak HRD PT. Seino Indomobil Logistics terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi

Kinerja para karyawan, diantaranya adalah, Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja yang menunjukkan variabel tertinggi penyebab menurunnya Motivasi kerja karyawan pada PT. Seino Indomobil Logistics yang ditunjukkan oleh grafik 1.2 sebagai berikut:

**Gambar 1.2**  
**Variabel yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT.**  
**Seino Indomobil Logistics**



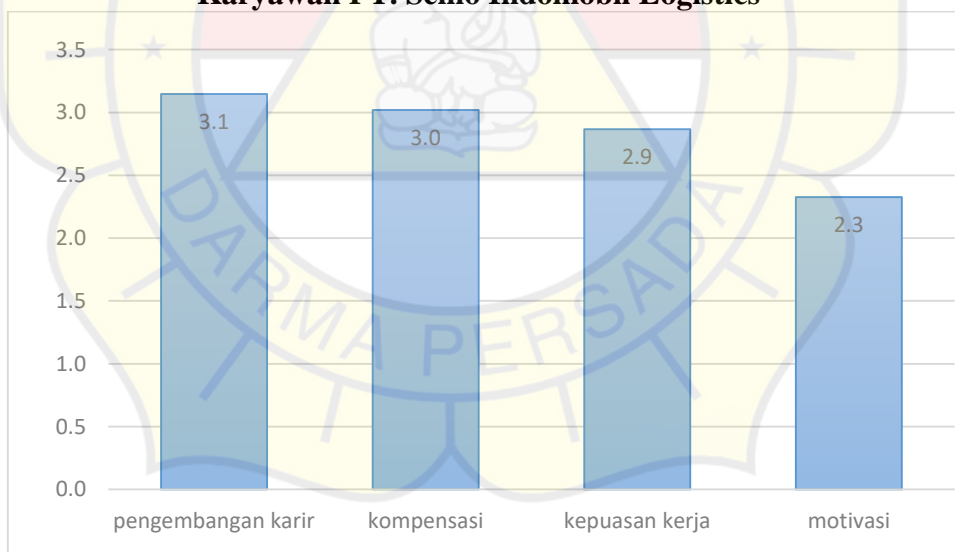
Sumber: Data diolah, 2022

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa ada 3 variabel tertinggi yang mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan yaitu, Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkannya. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Kepuasan kerja

merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan.

Untuk penelitian lebih lanjut, penulis melakukan survei pendahuluan yaitu pada 20% dari populasi yaitu sebanyak 22 orang sebagai data observasi awal dengan menyebarkan kuesioner mengenai pengembangan karir, kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Dari hasil observasi tersebut, setelah dilakukan pengolahan data dapat dijelaskan melalui gambar 1.3 tentang tanggapan responden atas pengembangan karir, kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi sebagai berikut:

**Gambar 1.3**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir,**  
**Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja pada**  
**Karyawan PT. Seino Indomobil Logistics**



Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan grafik pada gambar 1.3 menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1) mempunyai rata-rata sebesar 3.1 berdasarkan tabel skala interval dari hasil tersebut bahwa pengembangan karir di PT. Seino Indomobil Logistics tinggi, lalu ada Kompensasi (X2) dengan nilai rata-rata 3.0 yang

berarti kompensasi pada PT. Seino Indomobil Logistics adalah tinggi, kemudian ada kepuasan kerja (X3) memiliki rata-rata 2.9 yang artinya kepuasan kerja di PT. Seino Indomobil Logistics tinggi.

Berdasarkan data-data serta uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada motivasi kerja yang disebabkan oleh pengembangan karir tinggi, kompensasi tinggi, dan kepuasan kerja tinggi namun motivasi kerja karyawan rendah. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan yang terjadi di PT. Seino Indomobil Logistics dengan melakukan penelitian lebih lanjut apakah motivasi kerja menurun disebabkan oleh ketiga variabel tersebut.maka penulis menetapkan judul penelitian “**Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Kayawan di PT. Seino Indomobil Logistics.**”

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan, Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

1. Pengembangan karir yang diterapkan baik namun motivasi kerja karyawan di PT. Seino Indomobil Logistics rendah.
2. Kompensasi yang diberikan PT. Seino Indomobil Logistics tinggi namun motivasi kerja Karyawan rendah.
3. Kepuasan kerja tinggi namun motivasi kerja karyawan di PT. Seino Indomobil Logistics rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna, dan mendalam maka dari itu permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi pada variabel Pengembangan karir, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Seino Indomobil Logistics?
2. Apakah pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Seino Indomobil Logistics?
3. Apakah pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Seino Indomobil Logistics?
4. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Seino Indomobil Logistics?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Seino Indomobil Logistics.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Seino Indomobil Logistics.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Seino Indomobil Logistics.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Seino Indomobil Logistics.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut ini:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan pengembangan karir, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Seino Indomobil Logistics.



## 2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

### a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mempertajam kemampuan analisis dan berfikir penulis, serta menambah pemahaman tentang ilmu yang penulis dapatkan dari perkuliahan untuk diterapkan dalam dunia nyata dan sebagai syarat kelulusan S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

### b. Bagi Fakultas

Penelitian ini dapat menambah informasi ilmiah, dapat dijadikan sumber referensi bacaan, dan informasi bagi akademisi dalam memperkaya wawasan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

### c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti penting pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Seino Indomobil Logistics.