

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil PT.Agricon Putra Citra Optima (Terminix-Indonesia)

Berawal dari fenomena rawannya produksi tanaman pangan di Indonesia, tanggal 17 April 1969 PT AGRICON berdiri sebagai perusahaan swasta nasional yang mengabdikan pelayanan di bidang usaha distribusi pestisida. Sampai saat ini, PT. AGRICON telah banyak melakukan pengembangan usaha, peningkatan kualitas produk serta pelayanan bagi pelanggan.

Pelopop dari PT. Agricon adalah **H. Mustapa Madjidi, Budiono, Tatang Bengardi, Warman Sadhana, dan Zaenal Tandramiharja**. Pada awal berdiri, PT. Agricon hanya bergerak sebagai distributor pestisida terutama produk yang berasal dari PT. ICI Pestisida Indonesia. Selanjutnya, perusahaan ini melakukan pengembangan usaha dengan mendirikan pabrik pestisida di daerah Gunung Putri, Cibinong Bogor. Pendirian pabrik pestisida pada tanggal 17 April 1994 inilah yang kemudian menjadi langkah awal PT. Agricon untuk tidak lagi bergerak sebagai distributor tetapi sebagai produsen pestisida, ini dibuktikan di saat krisis ekonomi melanda Indonesia tahun 1997, PT. Agricon berhasil membuktikan dirinya tetap eksis dan berkarya menghasilkan produk-produk unggul dan bermutu bagi pertanian dan perkebunan di Indonesia

PT.Agricon Putra Citra Optima adalah salah satu perusahaan di bidang agrochemical terkemuka di Indonesia. PT.Agricon Putra Citra Optima memproduksi pestisida dalam bentuk fungsida, herbisida, dan insektisida. Selain itu juga PT.Agricon Putra Citra Optima memasarkan obat pembasmi serangga dengan teknik pencegahan dan pembasmian menggunakan teknologi terbaru.

1.1.2 Visi dan Misi PT.Agricon Putra Citra Optima

Visi

Menjadi perusahaan pengendalian hama terpadang di Asia Pasifik serta melindungi anda dan milik anda dari hama

Misi

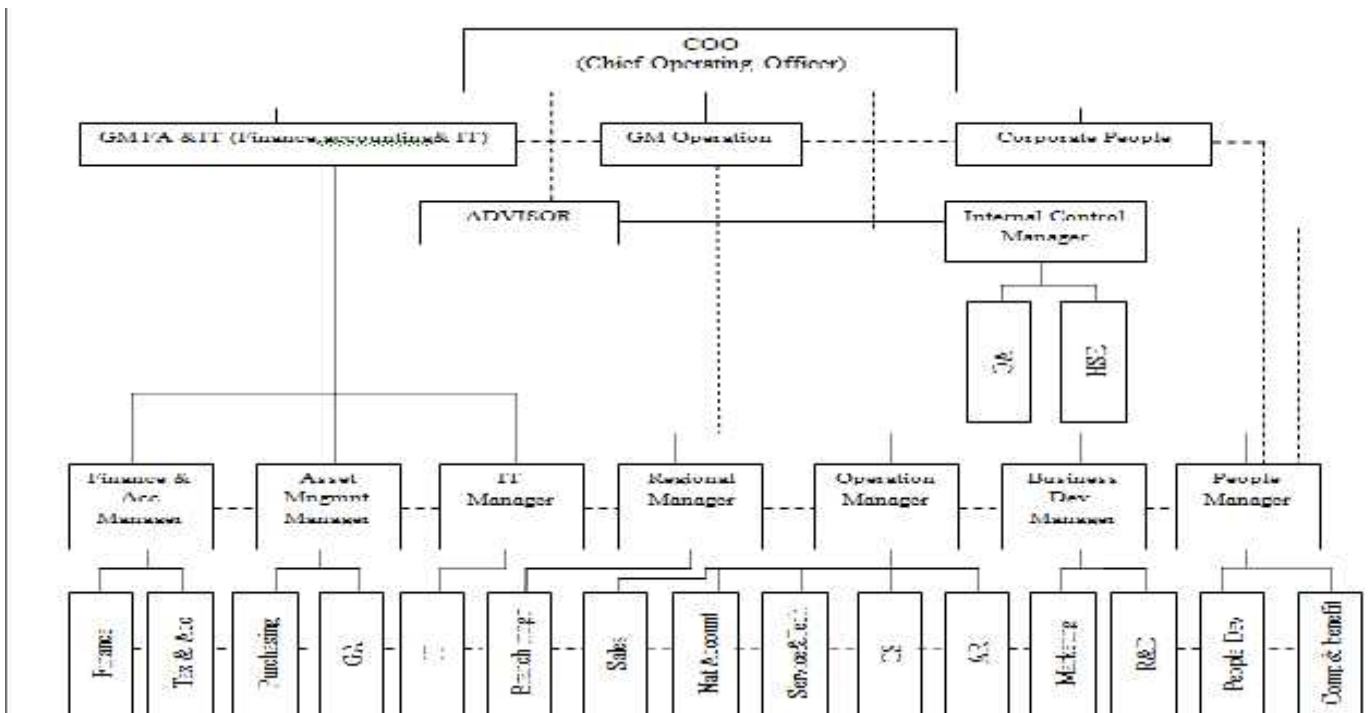
Untuk mencapai visi tersebut, perusahaan PT.Agricon Putra Citra Optima memiliki misi sebagai berikut:

1. Membuat SDM untuk berbuat yang terbaik setiap hari
2. Membangun tim yang dinamis dan membanggakan
3. Membantu SDM untuk mencapai tujuannya
4. Melakukan perbaikan yang berkesinambungan
5. Menghargai penemuan-penemuan baru
6. Berperilaku bertanggung jawab atas modal yang telah diberikan oleh pemegang saham
7. Berkomitmen dalam segala ucapan dan tindakan.

1.1.3 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi PT.Agricon Putra Citra Optima dapat dilihat pada gambar 1.1

Gambar 1.1 Struktur Organisasi (HRD PT.APCO : 2015)



1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi setiap organisasi dihadapkan dengan persaingan yang ketat, yang menyebabkan segala bidang dalam organisasi tersebut harus memiliki sikap yang profesional dalam melakukan segala aktivitasnya, agar organisasi mampu mencapai tujuannya secara optimal. Kualitas kinerja perusahaan mempengaruhi tingkat kepuasan pembeli, menurut Kotler dalam Palilati (2007:7) kepuasan pelanggan adalah tingkat perasaan seseorang setelah ia membandingkan antara kinerja yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. Tuntutan konsumen untuk mendapatkan layanan dan kualitas produk yang optimal menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh aspek dan sumber daya yang dimilikinya, khususnya di bidang sumber daya manusia. Menurut Nogi dalam Izzaty & Abdul (2011:28) bahwa kualitas SDM adalah unsur yang sangat penting dalam meningkatkan pelayanan organisasi terhadap kebutuhan publik.

Berdasarkan pendapat dari Stoner dalam Sutrisno (2009:4) manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya.

Salah satu misi dari PT. Agricon Putra Citra Optima adalah membuat SDM untuk berbuat yang terbaik setiap hari, oleh karena itu PT. Agricon Putra Citra Optima harus mengetahui tingkat motivasi kerja karyawannya sehingga perusahaan dapat mengetahui apakah karyawannya dapat berbuat yang terbaik di setiap tugasnya setiap hari serta faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan-karyawannya. Menurut Robbin (2011:209) bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan

tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Untuk mengetahui permasalahan sumber daya manusia di PT.APCO penulis melakukan wawancara dengan General Manager PT.APCO dan diketahui bahwa beberapa karyawan yang turnover memperlumahkan sulitnya pengembangan karir karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas penulis ingin membahas tentang pendayagunaan sumber daya manusia dilihat dari faktor pengembangan karir. Menurut Siagian (2009:204) pembahasan tentang perencanaan karir dalam rangka manajemen sumber daya manusia bertitik tolak dari asumsi dasar bahwa seseorang yang mulai bekerja setelah penempatan dalam suatu organisasi akan terus bekerja untuk organisasi tersebut selama masa aktifnya hingga ia memasuki usia pensiun. Berarti ia ingin meniti karir dalam organisasi itu. Menurut Moekijat dalam Parerung (2010:91) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah tindakan-tindakan perseorangan yang dilakukan oleh seorang untuk melaksanakan suatu rencana karir.

Dalam penelitian Agarwala (2008) tentang pengembangan karir di India diketahui bahwa India mengalami kekurangan sumber daya manusia yang ahli sehingga pengembangan karir di negara tersebut bermasalah yaitu dalam hal permintaan sumber daya manajerial yang tinggi dibandingkan dengan jumlah mahasiswa lulusan sekolah manajemen.

PT.Agricon Putra Citra Optima dalam pengembangan karir memiliki tujuan untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi, sehingga menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar, dan juga merangsang karyawan agar bekerja lebih bergairah, bersemangat, dan berdisiplin sehingga produktivitasnya akan

meningkat, serta mempermudah penarikan pelamar kerja (HRD PT.APCO:2015) . Adapun syarat untuk mengikuti seleksi promosi tertera pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1

**Syarat Mengikuti Seleksi Promosi Pada Perusahaan PT.Agricon
Putra Citra Optima (HRD PT.APCO : 2015)**

No.	Syarat Mengikuti Seleksi Promosi	Prosedur Promosi Branch Supervisor	Prosedur Promosi Branch Manager
1.	Masa kerja untuk karyawan berhak mengikuti promosi adalah minimal 3 tahun.	Branch manager wajib mengirimkan formulir permintaan karyawan kepada Regional Manager dan mendapatkan persetujuan untuk permintaan karyawan ini.	Operation Manager wajib mengirimkan formulir permintaan karyawan kepada General Manager dan mendapatkan persetujuan untuk permintaan karyawan ini.
2.	Karyawan yang berhak mengikuti promosi adalah karyawan kontrak dan karyawan tetap.	Form yang telah ditandatangani oleh Regional Manager diserahkan kepada People Development dan selanjutnya People Development akan membuka lowongan itu melalui email sesuai tahapan	Form yang telah ditandatangani oleh General Manager diserahkan kepada People Development dan selanjutnya People Development akan membuka lowongan itu melalui email sesuai tahapan

		pembukaan lowongan.	pembukaan lowongan.
3.	Syarat minimal pendidikan untuk dipromosikan disesuaikan dengan kebijakan yang berlaku di perusahaan. Untuk level supervisor diharapkan memiliki ijazah sekurang-kurangnya diploma. Sedangkan untuk level branch manager diharapkan memiliki ijazah sekurang-kurangnya strata satu.	Kandidat yang akan mengikuti seleksi memerlukan rekomendasi dari atasan dan rekan kerja dengan menggunakan form rekomendasi promosi dari atasan dan form rekomendasi promosi dari rekan kerja.	Kandidat Branch Manager wajib mendapatkan rekomendasi baik dari atasan, serta penilaian dari rekan kerja dan bawahannya. Untuk posisi QHSE bisa mendapatkan rekomendasi dari Service Technician
4.	Rata-rata penilaian kinerja minimal selama 3 tahun adalah 2,75 untuk semua level dan posisi.	Setelah didapatkan kandidat, dilakukan tes seleksi supervisor (soal disesuaikan dengan departemen terkait), tes komputer, dan mengisi profil kepribadian.	Calon Branch Manager yang direkomendasikan wajib lolos seleksi administrasi yang telah ditetapkan oleh People Departemen.
5.	Telah menyelesaikan program sertifikasi	Hasil tes seleksi supervisor, tes	Selanjutnya dilakukan

	internal sesuai dengan jabatan yang diemban.	komputer, dan profil kepribadian dikirimkan kepada People Development untuk selanjutnya diperiksa dan diinfokan kembali hasilnya melalui email.	pemanggilan bagi para kandidat Branch Manager yang telah lolos seleksi
6.	Direkomendasikan oleh atasannya dan disetujui oleh atasan dari atasan sesuai dengan form yang ada.	Kandidat Branch Supervisor wajib membuat materi presentasi mengenai hal-hal terkait cabang yang disesuaikan dengan departemennya dan mempresentasikan dihadapan Branch Manager dan Branch Supervisor lainnya.	Kandidat Branch Manager ini wajib mengirimkan ulasan mengenai cabangnya sesuai dengan aturan dan tenggat waktu yang telah disampaikan oleh People melalui email
7.	Tidak sedang mendapatkan surat peringatan ataupun sedang menjalani program perbaikan kinerja.	Selanjutnya Branch Manager dan Supervisor Cabang melakukan wawancara kepada kandidat itu.	Selanjutnya kandidat Branch Manager yang terpilih akan mengikuti seleksi tes tertulis dan presentasi di kantor pusat.

8.	Lulus psikotes dan tes pengetahuan jabatan promosi yang telah ditentukan. Tes	Setelah semua kandidat di wawancara , Branch Manager wajib mengirimkan memo mengenai kandidat yang terpilih menjadi Branch Supervisor kepada People Development.	Setelah didapatkan keputusan, People Development akan mengumumkan para Branch Manager terpilih.
9.		People Development setelah menerima memo tersebut membuat rancangan surat penawaran kerja dan mengirimkannya kepada Branch Manager untuk ditandatangani oleh Branch Manager dan Branch Supervisor terkait.	
10.		Selanjutnya SPK yang telah ditandatangani dikirimkan oleh Branch Manager ke	

		People Development untuk dibuatkan SKnya.	
--	--	---	--

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan mengadakan pengembangan karir seperti promosi kerja. Kenaikan jabatan dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk memenuhi kewajiban kerjanya dan dapat membangun kepuasan kerja yang lebih baik. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Rivai dalam penelitian pradnyana (2004 : 299) bahwa pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Adapun data jumlah karyawan tetap PT.Agricon Putra Citra Optima yang mendapatkan promosi jabatan, training, dan mutasi yang merupakan bentuk pengembangan karir di perusahaan tersebut adalah sebagai berikut :

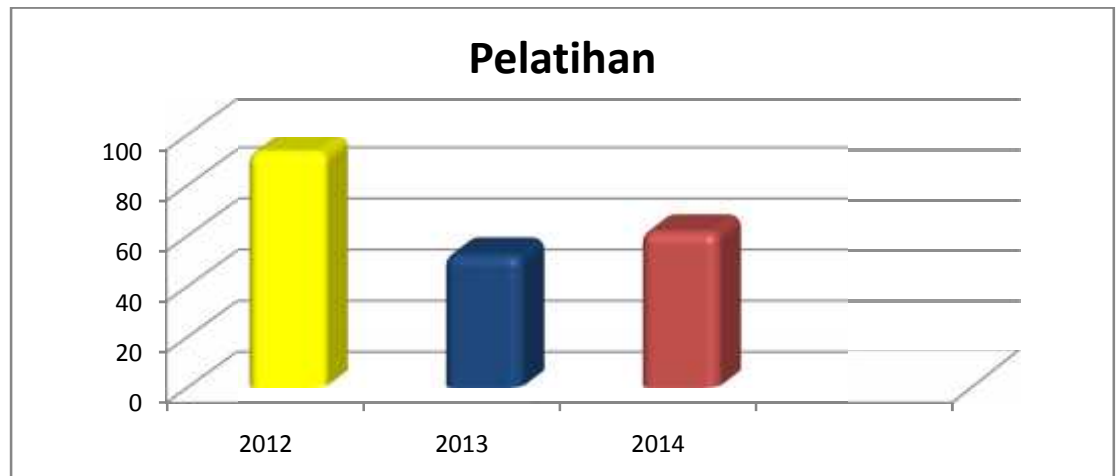
Gambar 1.2 (HRD PT.APCO : 2015)

Grafik Promosi Jabatan di PT.Agricon Putra Citra Optima



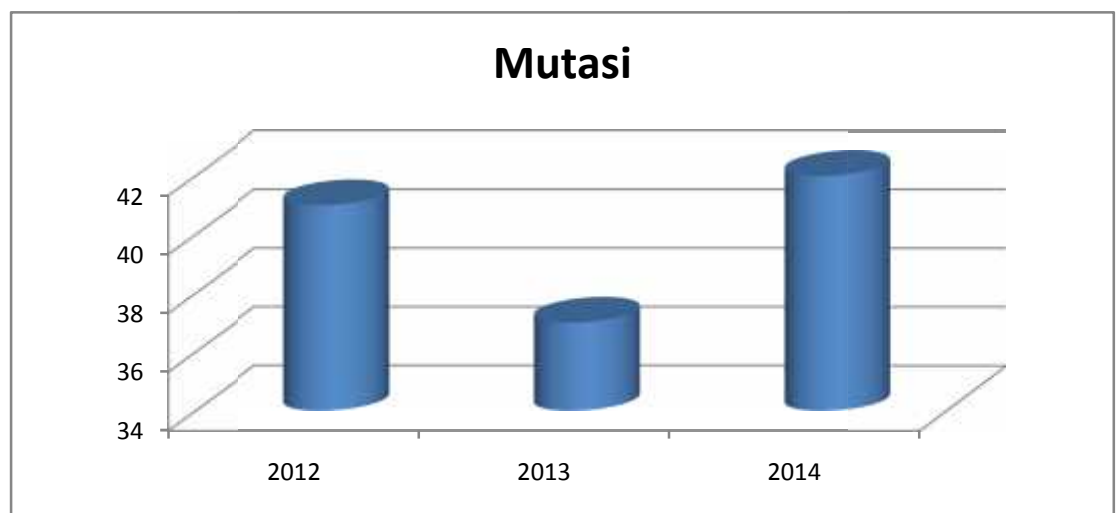
Gambar 1.3

Grafik Jumlah Karyawan yang Mendapatkan Pelatihan (training) di PT.Agricon Putra Citra Optima (HRD PT.APCO : 2015)



Gambar 1.4 (HRD PT.APCO : 2015)

Grafik Jumlah Karyawan yang Mengalami Mutasi di PT.Agricon Putra Citra Optima



Berdasarkan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa hanya promosi jabatan yang meningkat tiap tahunnya dari tahun 2012 sampai 2014 sedangkan Pelatihan dan Mutasi mengalami peningkatan dan penurunan.

Tabel 1.3 Data Kehadiran Pegawai PT.Agricon Putra Citra Optima (HRD PT.APCO : 2015)

%	Bulan	Kehadiran	
		2013	2014
1.	Januari	97,7 %	90,1%
2.	Februari	93 %	95%
3.	Maret	96,8%	94,8%
4.	April	98,9%	99%
5.	Mei	99,9%	99,9%
6.	Juni	100%	99%
7.	Juli	98,4%	98%
8.	Agustus	96,8%	97,5%
9.	September	94%	94%
10.	Oktober	98,1%	97,7%
11.	November	97,5	97,7%
12.	Desember	96%	96%
	Rata-rata	97,2%	96,5%

Dengan melihat tabel 1.3 PT.Agricon mengalami penurunan rata-rata kehadiran dari tahun 2013 yang berjumlah 97,2% menjadi 96,5% di tahun 2014. Dengan kata lain terjadi penurunan motivasi kerja dari tahun 2013-2014.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradnya Nilanta (2011) diketahui bahwa hasil pengolahan data menggunakan variabel

pengembangan karir sebagai variabel independen (X) serta kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y), menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 29,6 %

Dengan berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan PT.Agricon Putra Citra Optima”**

1.3 Perumusan Masalah

Setelah melihat uraian latar belakang diatas penulis ingin mengetahui sistem pengembangan karir yang terjadi di PT.Agricon Putra Citra Optima dan tingkat motivasi kerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut serta adakah pengaruh sistem pengembangan karir yang dijalankan manajemen sumber daya manusia terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PT.Agricon Putra Citra Optima.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian berdasarkan latar belakang penelitian diatas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem pengembangan karir karyawan di PT.Agricon Putra Citra Optima berdasarkan persepsi karyawan ?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di PT.Agricon Putra Citra Optima berdasarkan persepsi karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh sistem pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT.Agricon Putra Citra Optima?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem pengembangan karir di PT.Agricon Putra Citra Optima berdasarkan persepsi karyawan di perusahaan tersebut.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di PT.Agricon Putra Citra Optima.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT.Agricon Putra Citra Optima.

1.6 Manfaat Penelitian

Penulis berharap bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat ke berbagai pihak-pihak yang terkait yaitu ;

1. Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman ke penulis tentang sistem pengembangan karir di perusahaan dan pengaruhnya ke motivasi kerja karyawan agar dapat digunakan jika dibutuhkan di masa depan serta pemahaman lebih dalam tentang situasi organisasi dan perusahaan khususnya di bidang sumber daya manusia.
2. Bagi Perusahaan PT.Agricon Putra Citra Optima
Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi untuk perusahaan dalam sistem pengembangan karir yang dijalankan perusahaan serta hubungannya dengan motivasi kerja karyawan.
3. Bagi pihak-pihak lain
Penelitian ini dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang sistem pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan untuk pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

1.7 Sistematika Penelitian

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini berisikan Gambaran Umum Objek Penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian. Kegunaan penelitian dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II Landasan Teori

Bab ini mengemukakan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian pengembangan karir, program pengembangan karir, faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, pengetahuan motivasi, teori motivasi dan tujuan motivasi

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menegaskan pendekatan, metode dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian, meliputi uraian tentang jenis penelitian, variabel operasionalisasi, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian dan pembahasan akan diuraikan secara kronologis dan sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam penarikan kesimpulan akan dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini, penulis akan menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian, yang disajikan dalam bentuk kesimpulan penelitian. Kemudian untuk saran merupakan implikasi kesimpulan dan berhubungan dengan masalah alternatif pemecahan masalah.

1.8 Ruang lingkup Penelitian

1.8.1 Operasional Variabel dan Sub-Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel dan sub variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sistem pengembangan karir dan Motivasi kerja.

1.8.2 Objek dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah perusahaan PT.Agricon Putra Citra Optima yang berlokasi di Jl.Siliwangi no.68 .Bogor

1.8.3 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari Januari 2015 – Desember 2015