

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat dan Profil Perusahaan

CV Neureus Putra merupakan Sub Kontraktor dari PT Yamatogomu Indonesia. CV Neureus Putra berada di Jl. Sarengseng RT.17/06, DS. Gempolsari Kec. Patokbeusi Kab. Subang Jawa Barat. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2013 bergerak di bidang Industri Rubber Parts untuk otomotif khususnya spare part mobil, customer utamanya yaitu PT Yamatogomu Indonesia.

PT Yamatogomu Indonesia merupakan manufaktur pembuatan suku cadang otomotif terletak di Kawasan Industri Indotaisei, Blok K-6, Cikampek Karawang Jawa Barat. Didirikan pada November 1996 dan memulai produksi pada Maret 1997 dengan saham dimiliki oleh Yamato Rubber Co.Ltd (98.6%), Mr. Kyoji Yamaguchi (0.7%) dan Mr. Gatot Emranjono (0.7%). Customer bisnisnya di luar negeri meliputi Yamato Rubber, Co. Ltd. (Japan), Philinak Industries (Philippines), Siamnak Trading Company (Thailand), Hoinak (Hongkong), Inaki International (China), Inaki Shanghai (China), Vietinak (Vietnam), Sankyo (Taiwan), Ainak Inc. (USA), dan Eronak (Czech Rep.). Customer bisnis domestic PT Yamatogomu Indonesia adalah PT Autotech Indonesia, PT Honda Lock Indonesia, PT Jideco Indonesia, PT Nesinak Trading, PT Nesinak Industries, PT Suzuki Indomobil Motor, PT Sanoh Indonesia, PT Sumi Rubber Indonesia, PT Toyo Denso Indonesia, PT Tokai Rubber Auto House Indonesia dan PT Univance.

Pada awalnya PT Yamatogomu Indonesia mempunyai kelebihan mesin untuk produksi kemudian dikirimlah mesin produksi tersebut ke daerah Subang yang sekarang menjadi CV Neureus Putra. Sampai tahun 2022 CV Neureus Putra mempunyai 63 mesin produksi dan 219 pegawai.

1.1.2 Visi dan Misi Organisasi

CV Nereus Putra Mempunyai Visi sebagai berikut:

Visi

“Memberi kepuasan kepada pelanggan dan menjadi perusahaan yang berstandar global”

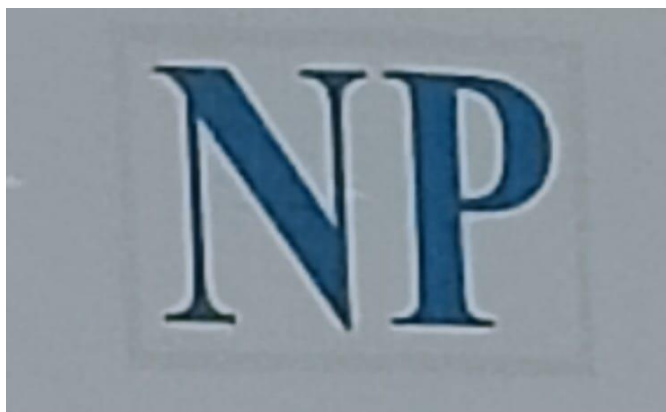
Misi dari CV Nereus Putra yaitu:

Misi

- a. Memenuhi seluruh permintaan kualitas dari pelanggan
- b. Memberikan respon yang cepat terhadap permintaan pelanggan.
- c. Selalu melaksanakan skill up dan meningkatkan motivasi kerja karyawan
- d. Melaksanakan continuous improvement.
- e. Membuat produk yang ramah lingkungan.

1.1.3 Logo CV Nereus Putra

Logo adalah salah satu ciri khas milik perusahaan yang menggambarkan identitas dari perusahaan, didalamnya terkandung sebuah arti. Berikut logo dari CV. Neureus putra dapat dilihat pada gambar 1.1.



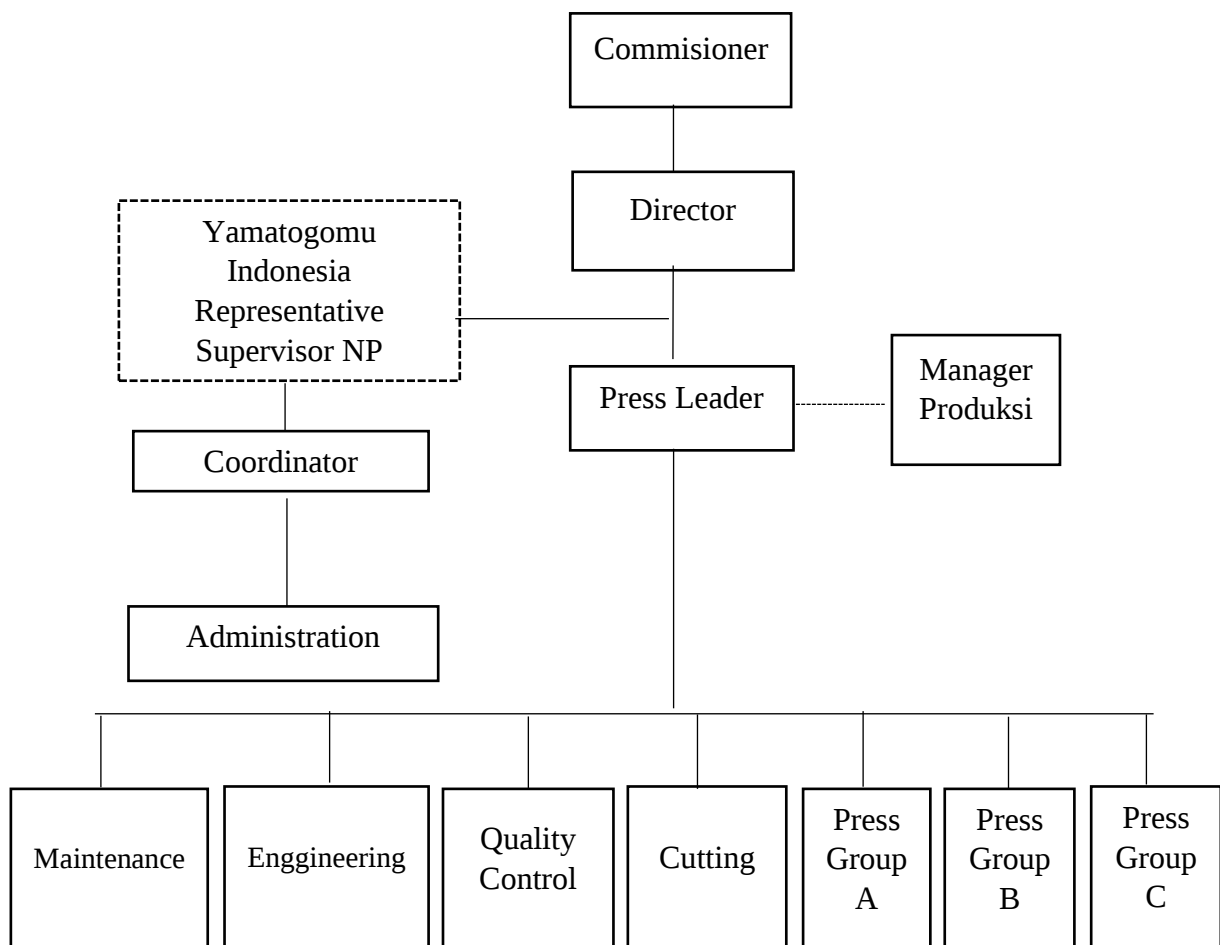
Gambar 1. 1 Logo

Sumber: CV Neureus Putra

Logo CV Nereus Putra berupa inisial dari nama CV nya itu sendiri berupa huruf N dan P yang berarti huruf N untuk Neureus dan huruf P untuk Putra.

1.1.4 Struktur Organisasi CV Neureus Putra

CV. Neureus Putra merupakan perusahaan Sub Kontraktor dari PT. Yamatogomu Indonesia berupa perusahaan manufaktur *rubber parts* otomotif dengan struktur organisasi dapat dilihat pada gambar 1.2 berikut:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi CV. Neureus Putra

Sumber : CV. Neureus Putra (2023)

1.1.5 Uraian Tugas

Berikut merupakan beberapa tugas dari struktur organisasi CV Nereus Putra

a. Commisioner

1) Menetapkan strategi pertumbuhan dan kemajuan perusahaan

- 2) Menetapkan kebijakan mutu dan sasaran mutu perusahaan
- 3) Mengembangkan bisnis baru
- 4) Menyetujui kontrak bisnis baru

b. Director

- 1) Mengatur dan menjalankan perusahaan untuk mencapai tujuan atau sasaran mutu dan mendukung pengembangan bisnis baru oleh presiden direktur
- 2) Mengembangkan strategi manufaktur untuk mendukung presiden direktur dalam rangka rencana kemajuan perusahaan
- 3) Memastikan bahwa kebijaksanaan mutu perusahaan dimengerti, diterapkan dan dipelihara diseluruh bagian
- 4) Menjalankan dan mengembangkan sistem manajemen mutu
- 5) Memastikan efektifitas dan efisiensi pemakaian sumberdaya untuk mencapai sasaran mutu
- 6) Mengembangkan kebijakan sumber daya manusia
- 7) Melakukan inventarisasi sistem mutu untuk mendukung kelancaran operasi produksi
- 8) Mengembangkan dan melaksanakan sistem komputerisasi untuk pengendalian dan perencanaan produksi
- 9) Meninjau kontrak baru
- 10) Memimpin tujuan manajemen mutu
- 11) Memastikan bahwa persyaratan pelelangan dijelaskan dalam rencana inspeksi

c. Manager

- 1) Memastikan bahwa seluruh personil departemennya familiar dengan persyaratan sistem mutu, serta memelihara dan menerapkan sistem mutu
- 2) Membantu management representative sistem mutu dalam melaksanakan audit mutu internal dan menjalankan tindakan koreksi dan pencegahan untuk menghilangkan penyimpangan dalam sistem mutu
- 3) Memastikan bahwa seluruh personil dalam departemennya mampu melaksanakan pekerjaannya secara independen dan efektif
- 4) Memastikan bahwa informasi mengenai produk atau proses yang tidak sesuai terdokumentasi

d. Supervisor

- 1) Memastikan bahwa proses berjalan dengan baik
- 2) Memastikan semua produk yang tidak sesuai teridentifikasi dan dilaporkan keatasan
- 3) Mengawasi, memonitoring dan melakukan tindakan perbaikan secara terus-menerus
- 4) Memastikan agar tidak ada material yang diluar spesifikasi dalam produksi
- 5) Menerima semua rekaman mutu secara efektif

1.2 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak ke-4 didunia (Pew Research Center), dalam Badan Pusat Statistik jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2020 sebanyak 269 603,4 jiwa dengan jumlah perempuan sebanyak 134 266,4 jiwa dan laki laki 135 337,0 jiwa ini berarti sumber daya manusia di Indonesia sangat banyak. Sumber daya manusia yang juga memegang peranan penting dalam sebuah organisasi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi maupun institusi. Setiap organisasi atau institusi mempunyai sumber daya manusia yang menjadi kunci penentuan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi maupun istitusi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa fungsi yang ada dalam manajemen sumber daya manusia sepeti motivasi, kompensasi, dan pengembangan karir.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan, 2013:143). Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2017:289).

Kaseger dalam Purnamasari (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi untuk memiliki kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai ketika dibutuhkan. Semakin baik pengembangan karir yang ada di perusahaan, semakin tinggi kemauan karyawan untuk loyal terhadap perusahaan. Para karyawan menginginkan pengembangan karir yang jelas untuk mengungkapkan minat, kepribadian, dan kemampuannya dalam bekerja.

Kompensasi merupakan salah satu cara paling efektif bagi perusahaan guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan (Mu'ah, 2022:123). Upadhyaya dalam Fauzan (2022) menjelaskan bahwa kompensasi diperlukan dalam memotivasi karyawan karena penghargaan tersebut membantu karyawan memenuhi kebutuhan dasar mereka. Cedaryana et al. (2018) menyatakan pengembangan karir adalah suatu langkah yang bisa digunakan perusahaan demi menjaga dan menaikkan produktivitas karyawan dan untuk mempersiapkan karir masa depan seorang karyawan.

Isvandiari dan Fuadah dalam Jufrizen (2018) memaparkan bahawa rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Djaya (2021) mengatakan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja tidak akan mampu meningkatkan kinerja mereka dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Dari pemaparan beberapa ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dan pengembangan karir dapat memotivasi kehadiran karyawan di tempat kerja. Tabel 1.1 berikut merupakan hasil kehadiran karyawan CV. Neureus Putra:

TABEL 1. 1
TOTAL KEHADIRAN KARYAWAN BULAN JANUARI-DESEMBER 2021

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Kehadiran	% Kehadiran
1	Januari	172	25	17,123	99,55%
2	Februari	172	23	17,046	99,10%
3	Maret	172	26	16,911	98,31%
4	April	172	25	17,001	98,84%
5	Mei	172	22	17,028	99,00%
6	Juni	172	25	16,776	97,53%
7	Juli	172	26	17,019	98,94%
8	Agustus	172	24	16,964	98,62%
9	September	170	26	16,789	98,75%
10	Oktober	170	25	16,684	98,14%
11	November	172	26	16,717	97,19%
12	December	172	26	16,966	98,63%

Sumber : Data internal CV Neureus Putra (2023)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase total kehadiran disetiap bulan mengalami fluktuasi namun jumlah kehadiran dalam satu tahun tidak pernah kurang dari 97%. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan pada CV. Neureus Putra cukup tinggi.

Bairizki (2020:18) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan adanya suatu tindakan dilakukan. Dorongan yang dimaksud dapat berarti sebuah imbalan ataupun hadiah kepada karyawan. Theodoran dalam Natalia (2020) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak tercapai

CV. Neureus Putra memberikan imbalan kepada karyawannya tidak hanya berupa gaji pokok perbulan, namun masih banyak lagi kompensasi yang diberikan untuk mengapresiasi hasil kinerja karyawan seperti pada tabel 1.2 berikut:

TABEL 1. 2
KOMPENSASI KEPADA KARYAWAN

No	Kompensasi
1	Kompensasi berupa bingkisan untuk karyawan yang kinerjanya sesuai target
2	Tunjangan hari raya
3	Asuransi kesehatan
4	BPJS ketenagakerjaan
5	Bonus tahunan
6	Kompensasi berupa umroh kepada karyawan yang mengabdikan cukup lama dan loyal terhadap perusahaan

Sumber: Data Olahan Penulis (2023)

Kompensasi yang diberikan menjadi dorongan kepada para karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja di perusahaan. Kompensasi yang diberikan memberikan semangat bekerja kepada para karyawan, semangat bekerja tersebut dicerminkan melalui kinerja yang dicapai oleh karyawan, penilaian kinerja karyawan pada CV. Neureus Putra dinilai menggunakan sistem grading seperti pada tabel 1.3 berikut:

TABEL 1. 3
PENILAIAN PRESTASI KERJA

Grade	Rata-rata	Keterangan
A	>4,66	Sangat Memuaskan
B	4,56-4,65	Memuaskan
C	<4,56	Cukup Memuaskan

Sumber: Data Internal CV. Neureus Putra (2023)

Dapat dilihat pada tabel 1.3 diatas bahwa sistem penilaian prestasi kerja di CV. Neureus Putra menggunakan sistem huruf A sampai C. Huruf A berarti nilai prestasi karyawan melebihi rata-rata 4,66. Huruf B berarti prestasi karyawan berada di rentang rata-rata 4,56 hingga 4,65 dan huruf C berarti nilai prestasi karyawan rata-rata lebih rendah dari 4,56.

Untuk dapat mengetahui penilaian karyawan CV. Neureus Putra pada tahun 2019 dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut:

TABEL 1. 4
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN 2019

Grade	Operator Press			Operator Setting	Inspector QC	Operator Cutting
	Grup					
	A	B	C			
A	12,5%	12,5%	0%	10%	60%	0%
B	41,7%	58,3%	41,7%	90%	40%	44,4%
C	45,8%	29,2%	58,3%	0%	0%	55,6%
Jumlah Karyawan	24	24	24	11	15	9

Sumber : Data Olahan Penulis (2023)

Tabel di atas merupakan penilaian Kinerja karyawan CV. Neureus Putra Pada Tahun 2019, terlihat pada divisi operator press di grup A karyawan yang mendapat nilai A sebanyak 12,5% diikuti nilai B sebanyak 41,7% dan Nilai C sebanyak 45,8%. Pada grup B nilai B menjadi mayoritas dengan 58,3% karyawan sisanya A dengan 12,5% dan C 29,2%. Pada grup C tidak ada karyawan yang mendapat nilai A sedangkan nilai B sebanyak 41,7% dan C 58,3%.

Pada Divisi operator setting hanya 10% karyawan yang mendapat nilai A dan 90% yang mendapat nilai B. pada divisi inspector QC 60% karyawan mendapat nilai A dan sisanya mendapat nilai B. pada divisi cutting 44,4% karyawan mendapat nilai B dan 55,6% lainnya mendapat nilai C. Penilaian karyawan CV. Neureus Putra pada Tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut:

TABEL 1. 5
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN 2020

Grade	Operator Press			Operator Setting	Inspector QC	Operator Cutting
	Grup					
	A	B	C			
A	7,1%	0%	3,7%	21,5%	0%	0%
B	78,6%	76,9%	77,8%	78,5%	86,7%	81,3%
C	14,3%	23,1%	18,5%	0%	13,3%	18,7%
Jumlah Karyawan	28	26	27	14	15	16

Sumber : Data Olahan Penulis (2023)

Tabel 1.5 di atas adalah hasil penilaian kinerja karyawan CV. Neureus Putra pada tahun 2020, terlihat pada divisi operator press di grup A karyawan yang mendapat nilai A sebanyak 7,1% diikuti nilai B sebanyak 78,6% dan Nilai C sebanyak 14,3%. Pada grup B tidak ada yang mendapat nilai A yang mendapat nilai B sebanyak 76,9% dan C 23,1% pada Grup C hanya 3,7% karyawan yang mendapat nilai A, 77,8% nilai B dan 18,5% nilai C. Pada Divisi operator setting 21,5% karyawan yang mendapat nilai A dan 78,5% yang mendapat nilai B. pada divisi inspector QC tidak ada karyawan mendapat nilai A dan sisanya mendapat nilai B 86,7% dan C 13,3%. pada divisi cutting 81,3% karyawan mendapat nilai B dan 18,7% lainnya mendapat nilai C. Penilaian karyawan CV. Neureus Putra pada Tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 1.6 berikut:

TABEL 1. 6
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN 2021

Grade	Operator Press			Operator Setting			Inspector QC			Operator Cutting
	Grup			Grup			Grup			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
A	25%	25%	28,2%	20%	20%	20%	25%	20%	20%	23%
B	37,5%	34,4%	31,2%	40%	40%	40%	50%	40%	40%	38,5%
C	37,5%	40,6%	40,6%	40%	40%	40%	25%	40%	40%	38,5%
Jumlah Karyawan	32	32	32	5	5	5	4	5	5	13

Sumber : Data Olahan Penulis (2023)

Tabel di atas merupakan data dari penilaian Karyawan CV. Neureus Putra pada tahun 2021, berdasarkan tabel 1.6 di atas dapat dilihat kinerja pegawai pada masing-masing grup pada divisi operator press grup A karyawan yang mendapat nilai A sebanyak 25% diikuti yang yang mendapat nilai B sebanyak 37,5% dan yang mendapat nilai C sebanyak 37,5%. Pada grup B jumlah karyawan yang mendapat nilai A sebanyak 25%, nilai B sebanyak 34,4% dan C sebanyak 40,6%. Selanjutnya di grup C yang mendapat nilai A sebanyak 28,2%, nilai B sebanyak 31,2% dan C sebanyak 40,6%.

Pada tahun 2021 ini CV. Neureus Putra melakukan penambahan karyawan di divisi operator setting dan inspector QC dengan masing-masing tiga grup. Untuk

penilaian operator setting di CV. Neureus Putra terlihat konstan pada setiap grup, untuk Penilaian inspector QC terlihat adanya perbedaan pada grup A dikarenakan perbedaan jumlah karyawan, grup B dan C terlihat konstan dan penilaian untuk operator cutting terdapat 23% karyawan yang mendapat Nilai A, 38,5% mendapat nilai B dan C.

Guna mengetahui lebih lanjut mengenai Pengaruh Kompensasi dan Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Neureus Putra Subang, penulis melakukan pra penelitian kepada 15 karyawan senior di CV. Neureus Putra untuk menunjang data yang telah tersedia sebelumnya.

TABEL 1. 7

HASIL PRA KUISIONER MOTIVASI KERJA KARYAWAN

CV NEUREUS PUTRA SUBANG

No	Pertanyaan	Jawaban										Skor
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Karyawan Senang dengan pekerjaan	0	0	0	0	0	0	1	2	11	1	88 %
		0%	0%	0%	0%	0%	0%	6,6%	13,3	73,3 %	6,6%	
2	Kebijakan perusahaan mengenai kompensasi sesuai dengan pekerjaan karyawan	0	0	0	0	0	0	9	3	3	0	76%
		0%	0%	0%	0%	0%	0%	60%	20%	20%	0%	
3	Kebijakan perusahaan mengenai jenjang karir sesuai dengan kemampuan karyawan	0	0	0	0	0	4	6	3	2	0	78%
		0%	0%	0%	0%	0%	26, 6%	40%	20%	13,3 %	0%	
Total		0	0	0	0	0	4	6	8	16	1	53.78%

Sumber : Data Olahan Penulis (2023)

Berdasarkan hasil Tabel 1.7 pra kuisisioner motivasi diatas dapat diketahui pada pertanyaan penulis “karyawan senang dengan pekerjaan” paling banyak responden menjawab pada skala 9 sebanyak 73,3% mayoritas karyawan sependapat, pada pertanyaan penulis “Kebijakan perusahaan mengenai kompensasi sesuai dengan pekerjaan karyawan” mayoritas karyawan menjawab pada skala 7 sebanyak 60% dan pada pertanyaan penulis “Kebijakan perusahaan mengenai jenjang karir sesuai dengan kemampuan karyawan” mayoritas pendapat ada di skala 7 sebanyak 40%.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atau pekerjaan yang dilakukannya kepada kemajuan perusahaan, kompensasi juga menjadi pertimbangan seorang karyawan untuk memutuskan bergabung dalam sebuah perusahaan. Simamora (2004:155) menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Tabel 1.8 merupakan pra penelitian mengenai kompensasi.

TABEL 1. 8

HASIL PRA KUISIONER KOMPENSASI KARYAWAN

CV NEUREUS PUTRA SUBANG

No	Pertanyaan	Jawaban										Skor
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Pemberian kompensasi oleh perusahaan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja	0	0	0	0	0	0	3	9	3	0	80%
		0%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	60%	20%	0%	
2	Karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan	0	0	0	0	0	6	2	5	2	0	72%
		0%	0%	0%	0%	0%	40%	13,3%	33,3%	13,3%	0%	
3	Pemberian kompensasi sudah sesuai dengan kinerja karyawan	0	0	0	0	0	2	6	5	2	0	75%
		0%	0%	0%	0%	0%	13%	40%	33,3%	13,3%	0%	
Total		0	0	0	0	0	8	11	19	7	0	50,44%

Sumber : Data Olahan Penulis (2023)

Pada tabel 1.8 pra kuisisioner kompensasi karyawan pertanyaan penulis “Pemberian kompensasi oleh perusahaan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja” mayoritas pendapat ada di skala 8 dengan persentase 60%, pertanyaan penulis “Karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan” mayoritas karyawan berpendapat pada skala 6 dengan persentase 40%, dan pada pertanyaan penulis “Pemberian kompensasi sudah sesuai dengan kinerja karyawan” pendapat terbanyak yaitu pada skala 6 dengan persentase 40%.

Pengembangan karir merupakan serangkaian posisi/jabatan yang dilalui seorang karyawan selama hidupnya, Jenjang karir yang cukup jelas dapat membuat karyawan merasa dihargai kinerjanya oleh perusahaan, dengan adanya promosi atau kenaikan jabatan dengan itu karyawan dapat lebih termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. menurut Hall & Associates dalam Mardikaningsih (2021) Karir merupakan serangkaian proses seumur hidup yang membentuk sikap dan perilaku yang terjadi dalam kehidupan seseorang. Tabel 1.9 merupakan pra penelitian mengenai Pengembangan Karir.

TABEL 1. 9

HASIL PRA KUISIONER PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN

Tabel 1.9 (sambungan)

CV NEUREUS PUTRA SUBANG

No	Pertanyaan	Jawaban										Skor
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Karyawan mendapat perlakuan yang adil dalam mengembangkan karir di perusahaan ini	0	0	0	0	0	1	3	10	0	1	78%
		0%	0%	0%	0%	0%	6,6%	20%	66,6%	0%	6,6%	
2	Atasan memiliki minat untuk mempromosikan karyawannya	0	0	0	0	0	5	4	6	0	0	71%
		0%	0%	0%	0%	0%	33,3%	26,6%	40%	0%	0%	
3	Karyawan mempunyai keyakinan kompetensi di bidang pekerjaan sekarang	0	0	0	0	0	0	2	2	10	1	87%
		0%	0%	0%	0%	0%	0%	13,3%	13,3%	66,6%	6,6%	
Total		0	0	0	0	0	6	9	18	10	2	52,44%

Sumber : Data Olahan Penulis (2023)

Pada tabel 1.9 pra kuisisioner pengembangan karir pada pertanyaan penulis “Karyawan mendapat perlakuan yang adil dalam mengembangkan karir di perusahaan ini” mayoritas karyawan berpendapat pada skala 8 dengan persentase 66,6%, pada pertanyaan penulis ” Atasan memiliki minat untuk mempromosikan

karyawannya” mayoritas pendapat di skala 6 dengan persentase 33,3%, dan pada pertanyaan penulis “Karyawan mempunyai keyakinan kompetensi di bidang pekerjaan sekarang” mayoritas karyawan menjawab di skala 9 dengan persentase 66,6%.

Berdasarkan data yang sudah dipaparkan diatas, penulis melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV Neureus Putra”**

1.3 Rumusan Masalah

Dari hasil paparan latar belakang masalah di atas, berikut beberapa pertanyaan terkait rumusan masalah:

- a. Bagaimana kompensasi pada CV Neureus Putra
- b. Bagaimana pengembangan karir pada CV Neureus Putra
- c. Bagaimana motivasi kerja pada CV Neureus Putra
- d. Bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Pengembanagan Karir Pada CV Neureus Putra

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah dijabarkan diatas maka tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi pada CV Nereus Putra
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir pada CV Nereus Putra
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pada CV Nereus Putra
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan CV Nereus Putra baik secara parsial maupun simultan

1.5 Kegunaan Penelitian

- a. Aspek Praktis

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam memperbaiki pemberian kompensasi dan perencanaan karir agar terciptanya motivasi kerja bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

b. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi akademisis khususnya bidang sumber daya manusia dan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mendeskripsikan tentang gambaran umum perusahaan, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mendeskripsikan tentang teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Jenjang Karir. Teori-teori tersebut kemudian disusun sebagai kerangka pemikiran pada penelitian ini. Pada bagian ini juga disertakan beberapa hasil penelitian sebelumnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, operasionalisasi variable dan skala pengukuran, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan yang memuat karakteristik responden, analisis deskriptif tanggapan responden sesuai variabel, uji hipotesis analisis linear berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T dan F, uji asumsi klasik normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan auto korelasi serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan hasil dari penelitian serta saran.