

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini menuntut perusahaan dalam segala bidang, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun yang menghasilkan barang untuk bekerja lebih efektif dan efisien serta menghasilkan kualitas layanan prima. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu perusahaan mengoptimalkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektifitas dan efisiensi perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran besar bagi kesuksesan suatu organisasi, karena unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing dengan membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam organisasi, maka salah satu persiapan menghadapi perubahan-perubahan di masa yang akan datang yaitu dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebaik-baiknya, diharapkan karyawan dapat menciptakan produktivitas kerja yang tinggi guna pencapaian tujuan perusahaan karena bagaimanapun juga unsur manusia adalah yang menentukan keberhasilan suatu usaha.

PT. Taspen (Persero) atau Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun Pegawai Negeri Sipil. Salah satu anak atau cabang nya berada di Bandar Lampung. Sebagaimana layaknya sebuah organisasi sangat menyadari salah satu fungsi strategis yang memegang peranan penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusianya. Mengingat peran karyawan yang cukup dominan terhadap tingkat resiko operasional maka lingkungan kerja dan kinerja harus terus ditingkatkan. Untuk lebih jelasnya pada tabel 1 dapat kita lihat keberadaan PT. Taspen (Persero) yang tersebar disetiap propinsi di seluruh Indonesia.

Tabel 1.1 PT. Taspen (Persero) diseluruh Indonesia

No	Nama Kantor Cabang	No	Nama Kantor Cabang
1	Kantor Cabang Utama Jakarta	25	Kantor Cabang Depok
2	Kantor Cabang Utama Medan	26	Kantor Cabang Tasikmalaya
3	Kantor Cabang Utama Bandung	27	Kantor Cabang Cirebon
4	Kantor Cabang Utama Semarang	28	Kantor Cabang Purwokerto
5	Kantor Cabang Utama Surabaya	29	Kantor Cabang Surakarta
6	Kantor Cabang Utama Makassar	30	Kantor Cabang Yogyakarta
7	Kantor Cabang Bandar Lampung	31	Kantor Cabang Pekalongan
8	Kantor Cabang Bengkulu	32	Kantor Cabang Malang
9	Kantor Cabang Serang	33	Kantor Cabang Madiun
10	Kantor Cabang Tangerang	34	Kantor Cabang Kediri
11	Kantor Cabang Palangkaraya	35	Kantor Cabang Denpasar
12	Kantor Cabang Pontianak	36	Kantor Cabang Mataram
13	Kantor Cabang Pangkal Pinang	37	Kantor Cabang Kupang
14	Kantor Cabang Banjarmasin	38	Kantor Cabang Jember
15	Kantor Cabang Samarinda	39	Kantor Cabang Ambon
16	Kantor Cabang Banda Aceh	40	Kantor Cabang Manado
17	Kantor Cabang Pematang Siantar	41	Kantor Cabang Palu

18	Kantor Cabang Bukit Tinggi	42	Kantor Cabang Gorontalo
19	Kantor Cabang Padang	43	Kantor Cabang Kendari
20	Kantor Cabang Pekanbaru	44	Kantor Cabang Jayapura
21	Kantor Cabang Jambi	45	Kantor Cabang Ternate
22	Kantor Cabang Tanjung Pinang	46	Kantor Cabang Mamuju
23	Kantor Cabang Bogor	47	Kantor Cabang Manokwari
24	Kantor Cabang Bekasi	48	Kantor Cabang Palembang

Sumber: PT. Taspen (Persero), 2014

Sejak tahun 1987, PT. Taspen (Persero) melakukan perekrutan karyawan secara besar-besaran, lalu PT. Taspen (Persero) melakukan perekrutan kembali pada tahun 2006. Penyusutan karyawan terjadi pada tahun 2014, 2015, dan 2016 karena adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia, atau dikeluarkan dari PT. Taspen (Persero) karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan PT. Taspen (Persero). PT. Taspen (Persero) mulai membuka kantor-kantor cabang di berbagai wilayah Indonesia, sehingga memerlukan sumber daya manusia untuk ditempatkan di masing-masing wilayah. Untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas PT. Taspen (Persero) melakukan rekrutmen sesuai dengan proses dan metode rekrutmen. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Taspen (Persero). Karena PT. Taspen (Persero) ingin menciptakan sumber daya yang berkualitas, maka bagi karyawan yang sudah tidak termotivasi dapat mengajukan pensiun dini. PT. Taspen (Persero) mempunyai pertimbangan tersendiri dalam mengadakan rekrutmen maupun dekrutmen. Rekrutmen dilakukan

oleh perusahaan bertujuan untuk mengisi kekosongan job yang ada yang tidak mungkin diisi oleh karyawan yang telah ada. Demikian halnya tindakan dekrutmen dilakukan oleh perusahaan karena adanya karyawan yang tidak termotivasi lagi untuk bekerja, sehingga apabila karyawan tidak di pensiunkan secara dini tentunya hal ini akan membebani perusahaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Taspen (Persero) adalah pengembangan karir dan kompensasi. Pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Taspen (Persero) dalam melaksanakan pekerjaannya. Seluruh karyawan Taspen mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir ke jenjang yang lebih tinggi. Pemberian kompensasi juga sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap motivasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi diberikan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan bekerja lebih baik dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan PT. Taspen (Persero). Pada prinsipnya kompensasi dapat dijadikan sebagai kebutuhan bagi karyawan Taspen dimana setiap karyawan memiliki hak yang sama dengan karyawan yang lain. Perusahaan yang baik dilihat dari bagaimana perusahaan itu dapat mensejahterakan para karyawannya, dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam perusahaan PT. Taspen (Persero).

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Ada 3 elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan, organisasi dan kebutuhan. Motivasi juga dapat dijadikan sebagai pemberian daya penggerak dalam menciptakan kegairahan kerja karyawan PT. Taspen (Persero), agar karyawan PT. Taspen (Persero) dapat bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya karyawan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja atau prestasi karyawan PT. Taspen (Persero) agar lebih baik dari sebelumnya.

Untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya dalam meningkatkan motivasi karyawan PT. Taspen (Persero) tidak hanya menggunakan stimulus pada aspek yang bersifat material saja tetapi pada aspek-aspek non formal yang mempengaruhi motivasi karyawan. Bentuk motivasi yang diberikan oleh PT. Taspen (Persero) kepada karyawannya antara lain:

1. Pemberian gaji yang sesuai berdasarkan pangkat dan jabatan yang diemban dan lamanya masa kerja pegawai.
2. Insentif/bonus jasa produksi yang baik. Jasa produksi/bonus diberikan setiap tahun sesuai dengan kontribusi laba yang diperoleh cabang masing-masing.
3. Kesempatan mengembangkan jenjang karir yang sama.
4. Kesempatan memperoleh mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dilakukan baik di dalam maupun di luar perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan menulis skripsi dengan judul : “**PENGARUH REKRUTMEN, DEKRUTMEN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DI PT. TASPEN (PERSERO) CABANG BANDAR LAMPUNG TAHUN 2014**”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan permasalahan yang perlu digali adalah:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap motivasi kerja?
2. Bagaimana pengaruh dekrutmen terhadap motivasi kerja?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja?
5. Bagaimana pengaruh rekrutmen, dekrutmen, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap motivasi kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah di atas bahwa penelitian ini memiliki tujuan yang ingin dicapai, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap motivasi kerja di PT. Taspen (Persero) Cabang Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh dekrutmen terhadap motivasi kerja di PT. Taspen (Persero) Cabang Bandar Lampung.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja di PT. Taspen (Persero) Cabang Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di PT. Taspen (Persero) Cabang Bandar Lampung.
5. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, dekrutmen, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap motivasi kerja di PT. Taspen (Persero) Cabang Bandar Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu:

1. Secara Teoritis
 - a. Dapat memberikan sumbangan dari suatu perkiraan atau pikiran spekulasi tertentu ke arah data yang diterangkan.
 - b. Dapat melihat hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna dalam menjelaskan dan meramalkan fenomena yang terdapat di PT. Taspen (Persero).

2. Secara Praktis

Diharapkan dalam hasil penelitian berguna bagi karyawan dan perusahaan agar mengetahui pengaruh rekrutmen, dekrutmen, pengembangan karir, dan kompensai terhadap motivasi kerja karyawan.