

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas didalam suatu perusahaan. Segala potensi yang dimiliki sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu sumber daya manusia perlu menjadi prioritas utama dalam suatu perusahaan. Perusahaan diharuskan untuk terus menjaga, memelihara serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan elemen dalam sebuah organisasi, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri.

PT Matahari *Department Store* Tbk (“Matahari” atau “Perseroan”) memiliki sejarah yang panjang dalam dunia ritel Indonesia. Memulai perjalanan pada tanggal 24 Oktober 1958 dengan membuka gerai pertamanya berupa toko fashion anak-anak di daerah Pasar Baru Jakarta, Matahari melangkah maju dengan membuka department store modern pertama di Indonesia pada tahun 1972. Sejak itu Matahari telah menjadikan dirinya sebagai merek asli nasional. Sampai saat ini mengoperasikan 155 gerai yang tersebar di 74 kota di seluruh Indonesia, Dan PT Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya merupakan gerai toko terbesar dengan jumlah karyawan terbanyak di Indonesia. Tentunya butuh perhatian khusus untuk memacu semangat bekerja karyawan agar mampu memberikan kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif.

Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dari suatu perusahaan. Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi dengan adanya sistem pengembangan karir di suatu perusahaan, dan setiap perusahaan harus memiliki sistem pengembangan karir yang jelas. Istilah karir mencakup pada sifat developmental dari pengambilan keputusan sebagai suatu proses yang berlangsung seumur hidup. Konsep karir mencakup rentang waktu yang lebih panjang dari pada pilihan okupasional (*occupational choice*). Pengembangan karir menurut Rivai (2004:299) merupakan hal yang penting di mana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Selain pengembangan karir, motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi dengan adanya pemberian insentif bagi karyawan. Upah insentif sebenarnya merupakan salah satu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Meskipun ide dasar pemberian insentif adalah positif dalam meningkatkan produktivitas, manajer harus menyadari bahwa akan muncul beberapa kesulitan dalam menentukan besarnya insentif terutama ketepatan dalam pengukuran kinerja atau prestasi karyawan. Perusahaan menggunakan penilaian prestasi kinerja bagi para karyawannya dengan maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar didalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karier yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian.

Tidak cukup hanya dengan pemberian insentif kepada karyawan. Akan tetapi juga persoalan mengenai bagaimana memberikan rasa aman bagi karyawan

serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Salah satu bentuk dari upaya perusahaan untuk memberikan rasa aman serta kesejahteraan bagi karyawan adalah adanya jaminan sosial dalam perusahaan. Adanya resiko atau ketidakpastian mengenai bahaya yang akan terjadi di perusahaan, baik lingkungan kerja maupun teknologi yang digunakan membuat karyawan merasa tidak tenang bahkan takut sehingga tidak mampu untuk bekerja secara maksimal. Adanya jaminan sosial yang diberikan perusahaan diharapkan mampu untuk menjawab permasalahan tersebut. Hal ini sejalan dengan dinamika globalisasi dewasa ini yang menuntut perlunya keamanan dan kenyamanan SDM dalam bekerja. Tujuan dan efisiensi akan tercapai bila karyawan dalam pekerjaan itu melakukan pekerjaannya masing-masing dengan tenang, tentram, tidak khawatir akan ancaman yang mungkin menimpa pekerja.

1.1 Rumusan Masalah

Melihat latar belakang serta uraian di atas, penulis memunculkan beberapa rumusan permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza Surabaya?
2. Apakah insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza Surabaya?
3. Apakah jaminan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza Surabaya?

4. Apakah pengembangan karir, insentif dan jaminan sosial secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza Surabaya?

1.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza Surabaya.
2. Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza Surabaya.
3. Pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza Surabaya.
4. Faktor pengembangan karir, insentif, dan jaminan sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store* Tunjungan Plaza.

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam 3 aspek, diantaranya:

1. Aspek akademis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangsi pemikiran teoritik dalam lingkup konsentrasi manajemen sumber daya manusia dan memberikan arahan dalam mengimplementasikan teori-teori yang telah dipelajari di perkuliahan dengan yang sebenarnya yang terjadi di lapangan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan

informasi mengenai pengembangan karir, insentif, dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan

3. Aspek praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara pengembangan karir, insentif, jaminan sosial, dan motivasi kerja karyawan