

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kekuatan suatu perusahaan tidak hanya terletak pada teknologi ataupun sumber dananya, tetapi juga terletak pada sumber daya manusianya, karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang sangat penting terutama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, kepuasan kerja karyawan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2015:13) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi, sehingga terwujudnya tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Bagi sebagian besar karyawan, tujuan bekerja adalah untuk mendapatkan uang agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka.pada saat ini kebanyakan orang bekerja tidak hanya sekedar mencari uang saja, tapi lebih cenderung berpikir atas statusnya agar dapat meningkat. Dengan meningkatnya status pekerjaan, maka akan meningkat pula pendapatan yang diperoleh.

Untuk peningkatan pengembangan karir, perusahaan selalu menekankan produktifitas karyawannya sebagai tolak ukur untuk dasar peningkatannya. Karena setiap perusahaan memiliki jenjang karir yang berbeda-beda. Karir atau jabatan yang diberikan perusahaan itu merupakan buah dari hasil prestasi karyawan terhadap perusahaannya.

Dalam kaitannya dengan hal tersebut diatas, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karir, menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya.

Marwansyah (2012:224) mengemukakan bahwa sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Metode yang lazim digunakan misalnya penyuluhan karir, penyediaan informasi tentang perusahaan atau organisasi, sistem penilaian kinerja dan lokakarya.

Target yang telah dicapai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan dari perusahaan tersebut.

Prestasi kerja (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya entah itu dengan hasil baik atau sebaliknya, semua tergantung pada performansi masing-masing pekerja. Performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Sedangkan pengukuran performansi adalah merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya.

Dalam mencapai prestasi yang diinginkan, seorang karyawan motivasi dari perusahaan. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Apabila dalam pemenuhan kebutuhan merupakan salah satu kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia ataupun organisasi. Dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara para pekerja dengan organisasi (perusahaan). Menurut Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah "kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan".

Untuk menginspirasi seseorang untuk bekerja, entah dalam hal ini individu atau kelompok, seorang motivator perlu membuat pribadi para karyawan agar dapat memotivasi diri mereka. Seni untuk memotivasi seseorang dimulai dari bagaimana cara mempengaruhi perilaku individu.

Apabila telah dipahami, maka pemimpin perusahaan akan mendapat manfaat yang diinginkan baik organisasi maupun para pekerjanya.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Sarwoto (2010:144), insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka peneliti tertarik mengambil penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Pengembangan Karir Melalui Pencapaian Prestasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) di Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap pencapaian prestasi di PT.Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya?
- 2) Apakah insentif berpengaruh terhadap pencapaian prestasi di PT.Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya?

- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya?
- 4) Apakah insentif berpengaruh terhadap pengembangan karir di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya?
- 5) Apakah pencapaian prestasi berpengaruh terhadap pengembangan karir di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya?
- 6) Apakah motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui pencapaian prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya?
- 7) Apakah insentif berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui pencapaian prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dalam skripsi ini sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh terhadap pencapaian prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh insentif berpengaruh terhadap pencapaian prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pencapaian prestasi berpengaruh terhadap pengembangan karir di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya?

- 5) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap pengembangan karir di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya?
- 6) Untuk mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui pencapaian prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh insentif berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui pencapaian prestasi di PT. Matahari Putra Prima Tbk (*Hypermart*) Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen STIE Mahardhika Surabaya, diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi :

- 1) Aspek akademis

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang motivasi, insentif, pencapaian prestasi dan pengembangan karir.

- 2) Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai motivasi, insentif, pencapaian prestasi dan pengembangan karir.

- 3) Aspek praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variabel motivasi, insentif, pencapaian prestasi dan pengembangan karir.