

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pengetahuan, buku tanah, atau mesin-mesin tradisional. Asset ekonomi tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin, dan properti lainnya tetapi bersifat mental intelektual seperti perspektif pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merk, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus. Persaingan antar pengusaha di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.¹ Bisnis yang memiliki peluang pemasaran banyak adalah SPBU, karena semakin banyaknya pengguna kendaraan semakin banyak pula keperluan akan bahan bakar.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) adalah tempat di mana kendaraan bermotor bisa memperoleh bahan bakar. Di Indonesia, Stasiun Pengisian Bahan Bakar dikenal dengan nama SPBU (singkatan dari Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum). Namun, masyarakat juga memiliki sebutan lagi bagi SPBU. Misalnya di kebanyakan daerah, SPBU disebut Pom Bensin singkatan dari Pompa Bensin yang juga biasa disebut Stasiun Bensin oleh sebagian orang.

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana, 2011), 1.

Banyak Stasiun Pengisian Bahan Bakar yang juga menyediakan layanan tambahan. Misalnya, mushola, pompa angin, toilet dan lain sebagainya. Stasiun pengisian bahan bakar modern, biasanya dilengkapi pula dengan minimarket dan ATM. Tak heran apabila Stasiun Pengisian Bahan Bakar juga menjadi *meeting point* atau tempat istirahat. Bahkan, ada beberapa Stasiun Pengisian Bahan Bakar, terutama di jalan tol atau jalan antar kota, memiliki kedai kopi seperti Starbucks, atau restoran fast food dalam berbagai merek.²

Di beberapa negara termasuk Indonesia, Stasiun Pengisian Bahan Bakar dijaga oleh petugas-petugas yang mengisikan bahan bakar kepada pelanggan. Pelanggan kemudian membayarkan biaya pengisian kepada petugas. Disini petugas atau karyawan SPBU bertatap muka langsung dengan pelanggan.

Karyawan memiliki peran penting dalam berlangsungnya sebuah perusahaan. Menangani karyawan yang memiliki kualitas dibawah standar merupakan pendekatan yang paling efektif untuk menyelesaikan masalah yang lebih besar.³ Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efisien. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi dalam pencapaian tujuan

²https://id.wikipedia.org/wiki/Stasiun_pengisian_bahan_bakar#Perusahaan-perusahaan_stasiun_pengisian_bahan_bakar, 26 Juli 2019

³ Casey Fitts Awley, *201 Cara Karyawan Berkinerja* (Jakarta : Erlangga, 2005), 127.

organisasi. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi.⁴ Seorang karyawan yang tidak mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia bisa melalui pendekatan psikologi, organisasi, budaya, dan agama. Dalam hubungannya dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi, organisasi, pendekatan budaya, serta agama.⁵

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi atau instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

⁴ Sonny Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 168.

⁵ A. Prabowo Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Regina Aditama, 2005), 4.

Kinerja dengan hasil kerja yang baik inilah yang akan mempengaruhi pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kinerja yang tinggi akan membawa perusahaan memperoleh tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, kinerja yang rendah akan memberikan inefisiensi yang akan mengganggu kontinuitas perusahaan di masa yang akan datang. Jadi perusahaan yang usianya panjang adalah perusahaan yang kinerjanya unggul.⁶

Kinerja karyawan dikatakan tinggi apabila karyawan tersebut memiliki hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan indikator penilaian kerja yang ditetapkan perusahaan.⁷

Salah satu variabel yang secara konsisten ditemukan berhubungan dengan kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya. Motivasi yang ada dalam diri karyawan ikut menentukan hasil kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa berusaha meningkatkan motivasi yang ada dalam diri karyawannya.

Dalam dalil Al-Qur'an Surat Al-Ahqaaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya :“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka

⁶ Hendrawan Supratikto Dan Joi Ihalauw dkk, *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 13.

⁷ A. Prabu Mangkunegara, *Management Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), 67.

(balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Q.S Al-Ahqaaf ayat 19) ”⁸

Yang dimaksud dari ayat tersebut bahwasanya Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasinya maka orang tersebut akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan memberikan keuntungan kepada organisasinya.

Disini peneliti mengambil objek penelitian karyawan SPBU Mayangkara Group yang ada di kabupaten Kediri. SPBU Mayangkara Group merupakan usaha perusahaan jasa yang bekerjasama dengan PT. Pertamina yang dimulai pada tahun 1996. Dalam kerjasamanya dengan sistem DODO (*Dealer Owned Dealer Operated*) artinya SPBU ini murni milik swasta atau perorangan dan segala hal tentang manajemen dikelola oleh swasta. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1980 yang dimiliki oleh keluarga besar Abah Hariyanto (panggilan akrabnya). Pusat kantor berada di Jalan Ciliwung No. 22 Blitar atau tepatnya utara Stadion Soepriadi Kota Blitar, dengan memiliki 19 SPBU yang berada di Kediri, Tulungagung, Trenggalek, Blitar dan Nganjuk.⁹

Berikut rincian unit kerja SPBU Mayangkara Group dan lokasi SPBU dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.1

⁸ Departemen Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnja Pentasihan Al-Qur'an, 2011), 402.

⁹ Wawancara dengan Bapak Mohammad Bahrul Ulum HRD Mayangkara Group yang dilakukan pada hari Rabu 17 Juli 2019.

Unit Kerja SPBU Mayangkara Group¹⁰

No.	SPBU	No SPBU	Daerah
1.	SPBU Bandung	54 – 662.09	Tulungagung
2.	SPBU Sumbergempol	54 – 662.02	Tulungagung
3.	SPBU Ngunut	54 – 662.14	Tulungagung
4.	SPBU Kalidawir	54 – 662.27	Tulungagung
5.	SPBU Sambu	54 - 641.22	Kediri
6.	SPBU Wates Lama	54 – 641.13	Kediri
7.	SPBU Wates Baru	54 – 641.44	Kediri
8.	SPBU Kandangan	54 – 641.25	Kediri
9.	SPBU Plosoklaten	54 – 641.212	Kediri
10.	SPBU Mojo	54 – 641.23	Kediri
11.	SPBU Pare	54 – 641.15	Kediri
12.	SPBU Jabon	54 – 662.27	Kediri
13.	SPBU Sonoageng	54 – 644.09	Nganjuk
14.	SPBU Durenan	54 – 663.01	Trenggalek
15.	SPBU Kesamben	54 - 661.15	Blitar
16.	SPBU Srengat	54 – 661.01	Blitar
17.	SPBU Pakunden	54 – 661.03	Blitar
18.	SPBU Wlingi	54 – 661.11	Blitar
19.	SPBU Kenari	54 – 661.08	Blitar

Sumber : Dokumen Mayangkara Group

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Unit Kerja SPBU Mayangkara Group terdapat di 5 daerah dan memiliki 19 tempat.¹¹ Peneliti memilih mengambil populasi karyawan yang berada di wilayah Kediri karena Kediri memiliki banyak SPBU Mayangkara Group dibanding lainnya.

Hal ini tentu saja menarik peneliti untuk meneliti disana. Total karyawan SPBU Mayangkara Group kabupaten Kediri adalah 216 orang karyawan. Berikut jumlah karyawan SPBU Mayangkara Group kabupaten Kediri:

Tabel 1.2

¹⁰ Dokumen Mayangkara Group

¹¹ Wawancara dengan Bapak Mohammad Bahrul Ulum HRD Mayangkara Group yang dilakukan pada hari Rabu 17 Juli 2019.

Jumlah karyawan SPBU Mayangkara Group Kabupaten Kediri

No.	SPBU	Jumlah
1.	SPBU Sambu (54 - 64122)	27
2.	SPBU Wates Baru (54 - 64144)	27
3.	SPBU Wates Lama (54 - 64113)	27
4.	SPBU Mojo (54 - 64123)	27
5.	SPBU Plosoklaten (54 - 64121)	27
6.	SPBU Kandangan (54 - 64125)	27
7.	SPBU Pare (54 - 64115)	27
8.	SPBU Jabon (54 - 64143)	27
Jumlah		216

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019¹²

Dari data diatas diketahui bahwa di Kabupaten Kediri terdapat 8 SPBU milik Mayangkara Group dengan 27 karyawan di setiap tempat, total semua karyawan di SPBU kabupaten Kediri adalah 216 orang. Berikut data observasi peneliti pada 30 karyawan, faktor yang membuat lama masa bekerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson.¹³

Tabel 1.3

Data Faktor Kinerja Karyawan
"SPBU Mayangkara Group Kabupaten Kediri"

No.	Fakor-fakor	Jumlah	Presentase (%)
1	Kemampuan	4	13 %
2	Motivasi	17	57 %
3	Dukungan yang diterima	-	-
4	Keberadaan pekerjaan	3	10 %
5	Hubungan karyawan dan organisasi	6	20%
Total		30	100%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019¹⁴

Dari data diatas dapat dilihat bahwa faktor kinerja karyawan menurut

¹² Data Hasil Angket Observasi Penelitian, Hari Rabu, 17 Juli 2019.

¹³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) 194.

¹⁴ Data Hasil Angket Observasi Penelitian, Hari Rabu, 17 Juli 2019.

Robert L. Mathis Dan John H. Jackson yang paling dominan dan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Kabupaten Kediri adalah motivasi. Salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah motivasi. Tujuan utama motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan agar sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Adanya motivasi akan membuat karyawan merasa senang dan berdampak kinerja yang semakin baik. Jika tidak ada yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan, maka karyawan cenderung tidak dapat melakukan pekerjaan dan semangat yang baik.

Mayangkara Group memiliki unit pendukung yang diberi nama Mayangkara Foundation. Mayangkara Foundation berdiri pada tahun 2004. Unit pendukung ini bergerak di bidang penyaluran bantuan sosial masyarakat seperti zakat, infaq, shadaqah atau disebut juga sebagai wadah penyaluran program CSR (*Corporate Social Responsibility*) Mayangkara Group¹⁵. Selain itu, dalam bidang keagamaan dan sosial Mayangkara Foundation juga terlibat langsung dalam kegiatan tersebut, seperti kajian tentang kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dilakukan setiap hari senin dan kamis pukul 08.00-10.00 WIB, kegiatan ini dilakukan setelah ngaji bersama yang dilakukan oleh karyawan yang sedang tidak bertugas. Kajian meningkatkan emosional diharapkan karyawan akan mampu mengontrol dan

¹⁵ Wawancara dengan Bapak Mohammad Bahrul Ulum HRD Mayangkara Group yang dilakukan pada hari Rabu 17 Juli 2019.

mengelola emosinya ketika terjadi masalah internal maupun eksternal, karena karyawan sangat sering bertatap muka dengan masyarakat, dan melayani konsumen dengan baik sehingga konsumen merasa puas dengan layanan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya kajian kecerdasan spiritual dapat meningkatkan kecerdasan spiritual karyawan, kecerdasan yang mengarah kepada hubungan batiniah kepada Tuhan, dari sudut pandang ini akan mengetahui sejauh mana tingkat spiritual karyawan terhadap sang pencipta. Jadi diharapkan nanti setiap karyawan SPBU bertanggung jawab atas agamanya karena dengan karyawan bertanggung jawab dengan agamanya maka dapat dipastikan karyawan juga dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugasnya. Pada saat kegiatan tersebut, karyawan diberi beberapa pertanyaan seputar keagamaan dan materi yang diberikan, karyawan yang dapat menjawab pertanyaan akan diberi poin sebagai persyaratan diberangkatkan umrah.¹⁶ Umrah ini diperuntukkan untuk karyawan yang berprestasi dalam bentuk kerapian, kebersihan, dan ketepatan dalam melayani pelanggan. Mereka diberikan bonus sebagai bentuk apresiasi. Tidak hanya akomodasi pulang pergi tetapi juga pesangon yang diberikan kepada 22 karyawan SPBU setiap tahun dengan syarat karyawan tidak melakukan pelanggaran selama dua tahun bekerja.¹⁷

Mayangkara Group juga memberikan beasiswa satu tahun sekali kepada anak karyawan Mayangkara Group dengan ketentuan dibawah:

Tabel 1.4

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

Beasiswa Anak Karyawan
 “SPBU Mayangkara Group Kabupaten Kediri”

Tingkatan Pendidikan	Beasiswa
SD	Rp 500.000
SMP	Rp 750.000
SMA	Rp 1.000.000

Sumber : Wawancara HRD Mayangkara Group¹⁸

Dari data diatas menunjukkan bahwa tidak hanya motivasi terhadap karyawan saja, namun Mayangkara Group juga menunjukkan kepeduliannya terhadap anak-anak dari karyawan seperti dalam tabel diatas untuk jenjang pendidikan SD mendapatkan beasiswa Rp 500.000, jenjang pendidikan SMP mendapatkan beasiswa Rp 750.000, dan jenjang SMA mendapatkan beasiswa Rp 1.000.000.

Usaha memotivasi tidak hanya diberikan kepada karyawan, namun juga memberi motivasi melalui keluarga berupa santunan kepada keluarga karyawan yang meninggal dunia, dengan ini karyawan merasa mendapat perhatian dari perusahaan sehingga karyawan merasa puas dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya itu karyawan juga dibuat nyaman dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan berupa pakaian kerja, tempat ibadah, peralatan, perlengkapan kerja, dan ruang kerja karyawan. Di perusahaan ini juga terdapat Unit Koperasi khusus karyawan, yang diharapkan dapat mempermudah karyawan dalam memenuhi kebutuhan. Selain motivasi positif juga terdapat motivasi negatif seperti sanksi, teguran dan disertai pengarahan yang diberikan kepada karyawan yang pekerjaannya

¹⁸ Wawancara dengan Bapak Mohammad Bahrul Ulum HRD Mayangkara Group yang dilakukan pada hari Rabu 17 Juli 2019.

kurang baik.

Gaji karyawan SPBU Mayangkara Group sesuai UMR Kediri atau bisa lebih sekitar Rp 1.800.000 – Rp 2.000.000 tergantung jumlah absensi karyawan setiap bulannya. Perharinya karyawan mendapat hitungan gaji Rp 77.500.¹⁹ Untuk jam kerja karyawan SPBU Mayangkara Group sebagai berikut:

Tabel 1.5
Jadwal Jam Kerja Karyawan
SPBU Mayangkara Group

Senin-Minggu	Jam Kerja	Jumlah Karyawan per sift
Shift I	05.00-12.00	9
Shift II	12.00-19.00	9
Shift III	19.00-23.00	9

Sumber : HRD Mayangkara Group²⁰

Dari data diatas menunjukkan karyawan bekerja penuh hari senin sampai hari minggu, dibagi menjadi 3 shift. Shift I dilakukan pukul 05.00-12.00, Shift II dilakukan pada pukul 12.00-19.00, dan shift III dilakukan pukul 19.00-23.00 dilakukan oleh 9 orang pada setiap shiftnya. 30 menit sebelum bekerja karyawan harus sudah datang di SPBU Untuk melaksanakan sholat Jamaah, setelah itu bisa langsung melaksanakan tugasnya masing-masing.²¹ Dalam hal ini pembagian shift dilakukan pada jam-jam sholat. Hal ini diharapkan karyawan muslim bisa melakukan tanggungjawab yang menjadi tanggungjawabnya yaitu sholat lima waktu tepat waktu.

Di SPBU Mayangkara Group juga terdapat promosi jabatan, ini

¹⁹ Ibid.

²⁰ Dokumen Mayangkara Group.

²¹ Ibid.

diberikan oleh perusahaan untuk mencari karyawan yang berprestasi dan berkualitas untuk menduduki jabatan yang belum terisi.

Selain motivasi positif, Mayangkara Group juga memiliki motivasi negatif dalam bentuk hukuman yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan SPBU. Manajer SPBU memberi hukuman kepada karyawan yang pekerjaannya kurang baik, dengan adanya hukuman diharapkan semangat kerja dalam jangka waktu pendek akan mengikat, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik terhadap karyawan karena karyawan akan mudah merasa bosan dan jenuh dengan kebijakan tersebut sehingga akan mengurangi kinerja karyawan. Untuk mengatasi hal tersebut Mayangkara Group selain menggunakan hukuman, juga menggunakan bentuk pengarahan dan teguran pada karyawan yang melakukan pelanggaran dalam bekerja.²²

Kinerja Karyawan di SPBU Mayangkara Group yang tinggi dapat dilihat dari kualitas karyawan dalam hal pelayanan yang harus menggunakan prinsip 3S (Senyum, salam, sapa), selain itu sikap karyawan SPBU ramah, sopan, peduli, percaya diri dan informatif terhadap pelanggan. Tidak lupa juga untuk menunjang pelayanan, karyawan SPBU menyediakan kalkulator dan uang kembalian. Ini juga bertujuan untuk mengatur ketepatan waktu dalam melayani pelanggan sehingga tidak membuat pelanggan lama menunggu. Karyawan SPBU Mayangkara Group juga harus memperhatikan penampilan sesuai dengan standar dari PT. Pertamina dengan menggunakan

²² Ibid.

seragam, sepatu dan tanda pengenal.

Perhitungan gaji karyawan dilihat dari absensi harian karyawan, jadi karyawan akan lebih rajin untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang karyawan dapat, kecuali karyawan tidak dapat masuk kerja dikarenakan sakit atau suatu hal yang penting, karyawan bisa meminta izin dan menukar shiftnya dengan karyawan lain. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan bekerja sama karyawan SPBU Mayangkara Group. Berikut absensi karyawan SPBU Mayangkara Group sebagai berikut:

Tabel 1.6
 “Rekapitulasi Absensi Karyawan”
 “SPBU Mayangkara Group Kabupaten Kediri Periode 2019”

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alpa
Januari	216	20	4	-
Februari	216	17	6	-
Maret	216	16	6	-
April	216	19	5	-
Mei	216	18	6	-
Juni	216	17	8	-
Juli	216	18	7	-
Agustus	216	16	6	-

Sumber : Dokumen Karyawan SPBU Mayangkara Group Kab. Kediri²³

Dari data diatas menunjukkan bahwa absensi karyawan SPBU Mayangkara Group pada bulan Januari – Agustus tahun 2019 dengan total 216 karyawan, untuk izin dan sakit antara 22-25 orang perbulannya. Hal ini menunjukkan bahwasanya lebih banyak karyawan yang disiplin dan taat daripada memilih untuk tidak masuk kerja tanpa alasan atau alpa.

Feri Antoni mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah

²³ Dokumen Mayangkara Group.

satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.²⁴ Peningkatan kinerja karyawan di perusahaan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui kemampuan personal, kepribadian, minat kerja, kejelasan diskripsi tugas, dan motivasi.²⁵ Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.²⁶ Karyawan yang memiliki kinerja kurang baik akan bersikap malas, sering izin atau terlambat kerja, tidak memiliki semangat kerja dan akan mudah lelah dan bosan.²⁷

Berdasarkan uraian diatas jelas bahwa baik buruknya kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan organisasi, sehingga peneliti merasa tertarik untuk meneliti kinerja karyawan pada SPBU Mayangkara Group Kabupaten Kediri. Judul penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan SPBU (Studi kasus SPBU Mayangkara Group Kabupaten Kediri)”

B. Rumusan Masalah

²⁴Feri Antoni, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas Dan Orientasi Hubungan Terhadap Motivasi Kerjad Dampaknya pada Presasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Indonesia*, (Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya, 2006), 24.

²⁵ Asri Laksmi, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Raja Ilmu, 2011), 100.

²⁶ Kasmir, *Management Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 182.

²⁷ Luluk Makmunah, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Ar-Rahman Tulungagung, Jurusan Syari'ah STAIN Kediri*.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi karyawan di SPBU Mayangkara Group Kabupaten Kediri?
2. Bagaimana kinerja karyawan di SPBU Mayangkara Group Kabupaten Kediri?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi di SPBU Mayangkara Group Kabupaten Kediri
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di SPBU Mayangkara Group Kabupaten Kediri
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di SPBU Mayangkara Group Kabupaten Kediri

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna:

1. Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, serta dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan terhadap kebijakan yang akan diambil sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Kabupaten Kediri agar lebih baik lagi daripada sebelum penelitian berlangsung.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya berhubungan dengan motivasi dan kinerja.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan mengenai teori yang didapat selama proses belajar dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Kesimpulan sementara yang tarafnya rendah karena masih membutuhkan pengujian secara empirik.²⁸

1. H_0 = tidak ada pengaruh variabel motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan SPBU Mayangkara Group Kabupaten Kediri

H_a = ada pengaruh variabel motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan SPBU Mayangkara Group Kabupaten Kediri

²⁸ Tatang Amrin, *Menyusun Rencana Penelitian* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 1986), 32.

2. H_0 = tidak ada pengaruh variabel motivasi (X) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan SPBU Mayangkara Group Kabupaten Kediri
3. H_a = ada pengaruh variabel motivasi (X) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan SPBU Mayangkara Group Kabupaten Kediri

F. Telaah Pustaka

1. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*, Arta Adi Kusuma (2013), Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.²⁹

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *propotional random*, sampling yang digunakan adalah 53 orang karyawan. pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi masuk dalam kategori baik, lingkungan kerja masuk dalam kategori baik, dan kinerja karyawan Hotel Muria Semarang masuk dalam kategori baik. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 12,04%. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 8,88%. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 37,6%.

²⁹ Artha Adi Kusuma, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang* (Skripsi, 2013, Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Emonomi Universitas Negeri Semarang)

Persamaan penelitian sebelumnya adalah pertama, sama sama meneliti tentang kinerja, sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada faktor X yang menggunakan 2 variabel sedangkan penelitian ini menggunakan 1 variabel X yaitu motivasi. Perbedaan kedua penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana sedangkan penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi berganda.

2. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang*. Nur Abib Asriyanto (2013), Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.³⁰

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel secara *random sampling*. Responden penelitian ini sebanyak 53 orang. Penelitian ini fokus pada motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data penelitian menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas). Hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang secara simultan maupun parsial.

Persamaan penelitian sebelumnya adalah pertama, sama sama meneliti tentang kinerja, sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada

³⁰ Nur Abib Asriyanto, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang* (Skripsi, 2013, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang).

factor X yang menggunakan 2 variabel sedangkan penelitian ini menggunakan 1 variabel X yaitu motivasi. Perbedaan kedua penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana, sedangkan penelitian lama menggunakan analisis regresi berganda.

3. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri*, Dody Chrisnanda (2017), Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.³¹

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PT. Mas Sumbiri. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. teknik pengambilan sampel menggunakan *Non Random Sampling* dengan sampel penelitian 42 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi internal secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan. Motivasi eksternal secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya adalah pertama, sama sama meneliti tentang kinerja, sama menggunakan metode penelitian kuantitatif yang faktor X sama menggunakan motivasi. Sedangkan perbedaan dengan skripsi yang diteliti sekarang adalah cara pengambilan sampel yang digunakan menggunakan *sampling* jenuh.

³¹ Dody Chrisnanda , *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri* (Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, 2017)