

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan dan keluar masuknya karyawan dari perusahaan. Pada dasarnya mempertahankan atau meningkatkan pendapatan dalam lingkungan bisnis yang semakin ketat saat ini sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan mana pun, tidak mengherankan jika bisnis yang sukses menggunakan berbagai macam metode dan pendekatan baru terhadap manajemen untuk mencapai tujuan ini. Misalnya usaha dalam bidang grosir jajanan ringan yang memiliki varian produk yang mirip dengan pengusaha lainnya. Para grosir beserta karyawannya dituntut untuk lebih termotivasi dan meningkatkan kinerjanya. Selama orang suka memakan makanan ringan, maka akan selalu ada pasar untuk makanan ringan. Ada banyak bisnis makanan ringan, dan mereka selalu ramai dengan pelanggan. Menjelang bulan puasa dan lebaran, permintaan konsumen akan meningkat. Meningkatnya minat pembeli menjadi buktinya. Seiring berjalannya waktu, banyak masyarakat membuka usaha sampingan berupa warung kecil, sehingga grosir jajanan sangat dibutuhkan dalam mensuplai dagangannya.¹ Dengan adanya bisnis makanan ringan membuka lapangan kerja pada pengusaha mikro, kecil dan menengah (UMKM).²

¹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 111

² Sulistyowati, "Problematika Eksistensi Modal Ventura Syariah dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Perusahaan Permodalan Nasional Madani Ventura Syariah Jakarta), *Jurnal Lentera*, no.2: 246, <https://doi.org/10.29138/lentera.v19i2.622>

Grosir adalah pedagang yang menjual barang dalam jumlah besar, grosir hanya memiliki gudang dan toko, karyawan dan kasir.³ Snack adalah makanan yang pada umumnya dikonsumsi diluar waktu makanan utama yang sering juga disebut dengan makanan selingan yang bias ada pada rentang sarapan dan makan siang.⁴ Jadi grosir snack merupakan pedagang makanan ringan yang menjual barang dengan jumlah besar.

Pada saat ini, grosir snack sudah terdapat di beberapa daerah, salah satunya di kota/kabupaten Kediri. Grosir snack tersebut diantaranya Jago Niaga, CV. Karya Niaga, Snack Sidomuncul, 99 Snack Kediri, Jawara Snack Kediri, Zhie 88 Grosir Kediri, dan Prima Juara Snack.⁵ Hasil dari wawancara dengan pelanggan grosir snack CV. Karya Niaga, Jago Niaga, dan Snack Sidomuncul paling diminati.

CV. Karya Niaga Kota Kediri merupakan perusahaan retail yang bergerak dalam bidang makan snack. Pemilik CV. Karya Niaga yang bernama Ibu Gisela Dewi Giantoro, yang pertama kali didirikan pada tahun 2014 tepatnya di Jl. Pattimura No. 105 Setono Pande Kec. Kediri Kota. CV. Karya Niaga dari tahun ketahun membuka cabang di berbagai tempat, yaitu tahun 2015 membuka cabang di Jl. Pattimura No. 102 B Setono Pande Kec. Kediri Kota, tahun 2016 membuka cabang di Jl. Durian Pesantren Kabupaten Kediri Jawa Timur 64131, kemudian tahun 2019 membuka cabang di Jl. Pattimura

³ Frans M. Royan, *Strategi Mendirikan Perusahaan Distributor Baru*, (Jakarta: Gramedia, 2011), 35

⁴ Ai Nurhayati, Elly Lasmanawati, dan Cica Yulia, *Pengaruh Mata Kuliah Berbasis Gizi Pada Pemilihan Makanan Jajanan Mahasiswa Progam Studi Pendidikan Tata Boga*, Vol. 13 No. 1 (2012), 3

⁵<https://jatim.idntimes.com/food/diet/alvi-nur-jannah/toko-jajanan-kiloan-di-kediriyang-paling-murah-c1c2> diakses pada Sabtu, 17 Juni 2023 pukul 18.35 wib

No. 117 Jagalan Kec. Kota Kediri 64129. Toko tersebut buka setiap pagi pada pukul 08.00 Wib dan tutup pukul 19.00 Wib.

CV. Karya Niaga menjual berbagai makanan dan snack dalam bentuk partai maupun *repacking* seperti, berbagai olahan keripik, kue kering, kacang-kacangan hingga makanan khas dari berbagai daerah. Perusahaan ini menjual produk makanan yang berlabel “halal”. Perusahaan ini sangat mementingkan pola pikir masyarakat agar selalu percaya dan menjadi pelanggan setia CV. Karya Niaga yang memiliki fasilitas terbaik, ternyaman, bahkan produk yang dijual berlabel halal, terbaik, dengan harga dengan kualitas yang memadai dan tentunya tidak melewati batas expired, sehingga segala produk yang di jual di CV. Karya Niaga sangat aman untuk dikonsumsi masyarakat.

Proses penjualan di CV. Karya Niaga tidak hanya bersifat konvensional atau setiap pelanggan melakukan transaksi harus datang ke toko kemudian pelanggan memilih dan mendapatkan produk yang diinginkan lalu membayarnya dibagian kasir, melainkan dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yaitu dengan memposting iklan di berbagai media sosial seperti facebook, instagram, whatsapp, website, dan tiktok. Pemilik menginginkan perusahaan ini dapat dikenal banyak kalangan masyarakat dan menjadi pusat perbelanjaan.

Bisnis makanan ringan ini memiliki peluang pasar yang cukup besar dikarenakan sebagian besar masyarakatnya memiliki kegemaran untuk mengkonsumsi camilan atau makanan ringan mulai dari anak-anak sampai orang dewasa. Menurut survey yang dilakukan Mondelez Internasional, Indonesia merupakan salah satu Negara yang masyarakatnya senang

mengonsumsi camilan paling besar.⁶ Hasil dari penjualan ini maka pemilik dapat memperoleh omzet yang sangat menjanjikan sekitar 20jt perhari untuk satu toko.

Dasar dari pendirian CV. Karya Niaga yaitu mewujudkan keinginan Ibu Gisela untuk mendirikan tempat perbelanjaan snack terlengkap di Kediri, karena pada saat itu di area Jl. Pattimura belum terdapat perbelanjaan snack lengkap yang menjual oleh oleh khas daerah lain. Selain itu Ibu Gisela mendirikan perusahaan ini bermaksud mendapatkan keuntungan, memperluas lapangan pekerjaan, dan meningkatkan perekonomian di Kota Kediri. Ekonomi itulah sumber dari segala pekerjaan dan dengan ekonomi pula manusia mencapai tingkat yang paling tinggi dari kemajuan dan kebahagiaan.⁷ Pada CV. Karya Niaga memiliki 35 karyawan, diantaranya 20 orang karyawan dan 15 orang karyawan dengan divisi yang berbeda.⁸

Karyawan CV. Karya Niaga ditugaskan sesuai dengan keahliannya. CV. Karya Niaga memiliki lima karyawan yang ditugaskan sebagai kasir, dengan tanggung jawab utamanya adalah menerima pembayaran pembelian produk, selain itu tugas kasir adalah menghitung total pendapatan harian dan memberikan hasil perolehan tersebut kepada manajemen atau pemilik CV. Karya Niaga. Berikutnya ada empat orang karyawan yang berperan sebagai administrator yang bertugas mencatat berbagai data di dalam toko, seperti jadwal penjualan, pembelian, dan pengiriman. Karyawan gudang yang

⁶<https://infobisnis.id/2019/12/03.mondelez-ungkap-kebiasaan-dan-tren-orang-indonesia/diakses> pada tanggal 04 November 2023 pukul 11.06 wib

⁷ Sulistyowati, "Rancang Bangun dan Nilai Dasar Universal Ekonomi Islam, *Jurnal Istithmar*, no. 1 (2017): 147, <https://doi.org/10.30762/istithmar.v1i2.118>

⁸ Hasil Observasi dan Wawancara Ibu Gisella Dewi Giantoro, Pemilik CV. Karya Niaga, Pada 10 Mei 2023

berjumlah 15 orang bertanggung jawab mengelola pengiriman barang masuk dan keluar. Staf *display* yang berjumlah 4 orang bertanggung jawab untuk mengemas dan membersihkan produk, membersihkan stan dari lantai hingga rak dan melaporkan barang yang kosong. Bagian pemasaran yang berjumlah 3 orang diberikan tanggung jawab untuk membuat iklan di media sosial seperti facebook, instagram, dan lain-lain. Empat karyawan bekerja sebagai kurir, bertanggung jawab mengirimkan pesanan produk online dalam jumlah besar. Pembagian tugas berdasarkan keahliannya akan memudahkan pengarahan dan pengelolaan bisnis.

CV. Karya Niaga tersebut memiliki karyawan yang dapat diandalkan oleh perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan pendapatan setiap tahunnya. Dibuktikan dengan adanya kinerja karyawan yang maksimal, karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan rapi meskipun masih terdapat kekurangan ataupun kendala. Kinerja menjadi kekuatan terbesar dalam kegiatan pengelolaan yang mana dapat berpengaruh pada efektifitas dan efisiensi perusahaan.

Pada satu bulan sekali pimpinan melakukan evaluasi kerja karyawan, untuk selalu dipantau kinerjanya, diberikan motivasi dan dukungan agar setiap karyawan memiliki potensi dalam melakukan pekerjaan di perusahaan retail tersebut. Pada pemberian motivasi pemimpin dengan mengadakan wisata tour setiap akhir tahun, selain itu pemberian *reward* setiap 2 minggu sekali untuk karyawan yang memiliki tingkat kinerja sesuai yang ditentukan, pengadaan jumat berkah. Karyawan juga diberikan fasilitas tempat ibadah dan tempat istirahat yang mana tempat ibadah tersebut hanya berupa kamar kecil yang bisa

digunakan istirahat makan dan sholat. Karyawan selain diberikan motivasi atau dukungan, mereka juga diberikan absensi yang mana bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan agar tepat waktu sehingga apabila karyawan disiplin dan memiliki motivasi untuk bekerja maka hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat kinerjanya yang relatif tinggi.⁹

Berikut perbandingan kinerja karyawan grosir snack di Jl. Pattimura Kediri:

Tabel 1.1
Perbandingan Faktor Kinerja Karyawan Grosir Snack di Jl. Pattimura Kediri

No.	Faktor Kinerja Karyawan	CV. Karya Niaga ¹⁰	Jago Niaga ¹¹	Snack Grosir Sidomuncul ¹²
1.	Sikap mental	Mampu mengendalikan emosi pada <i>costumer</i> , mampu bersosialisasi, mampu mengasah kemampuan diri	Mampu mengendalikan emosi pada <i>costumer</i> , mampu bersosialisasi	Mampu mengendalikan emosi pada <i>costumer</i> , mampu bersosialisasi
2.	Pendidikan	SMA	SMA	SMA
3.	Keterampilan	Bidang pemasaran, pembukuan,	Bidang pemasaran, pembukuan	Bidang pemasaran, pembukuan
4.	Manajemen kepemimpinan	Pengarahan langsung dari pemilik toko	Diarahkan oleh pemilik toko	Diarahkan oleh pemilik toko

⁹ Gisella Dewi Giantoro, Pemilik CV. Karya Niaga, Wawancara pada tanggal 10 Mei 2023

¹⁰ Hasil Observasi dan Wawancara, di CV. Karya Niaga Kota Kediri, 10 Mei 2023

¹¹ <https://toko-jago-niaga-kediri.business.site/>

¹² <https://grosir-snack-sidomuncul-kediri.business.site/>

5.	Tingkat penghasilan	Upah karyawan dari penghasilan pemilik toko itu sendiri	Upah karyawan dari penghasilan pemilik toko itu sendiri	Upah karyawan dari penghasilan pemilik toko itu sendiri
6.	Gaji dan Kesehatan	Karyawan sudah dipastikan sehat ketika masuk kerja	Karyawan sudah dipastikan sehat ketika masuk kerja	Karyawan sudah dipastikan sehat ketika masuk kerja
7.	Jaminan Sosial	Para karyawan mendapat jaminan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan	Jaminan sosial hanya diberikan pada karyawan yang bekerja \pm 3 tahun	Adanya jaminan sosial
8.	Iklm Kerja	Toleransi, kesempatan berkomunikasi, kesempatan berpendapat, kekeluargaan, bebas dalam melakukan pekerjaan	Kesempatan berkomunikasi, toleransi, bebas dalam melakukan pekerjaan	Kesempatan berkomunikasi, toleransi, bebas dalam melakukan pekerjaan
9.	Sarana dan Prasarana	Setiap karyawan diberikan konsumsi, terdapat wifi dan disediakan tempat ibadah	Disediakan tempat ibadah	Disediakan tempat ibadah

sumber: Hasil wawancara yang telah diolah¹³

Berdasarkan pada tabel 1.1 mengenai perbandingan faktor kinerja karyawan grosir snack di Jl. Pattimura, bahwa faktor yang berpengaruh pada kinerja seseorang menurut Sedarmayanti terdapat 9 faktor diantaranya adalah Pertama, sikap dan mental adalah kondisi mental yang mendorong diri karyawan guna menggapai suatu prestasi kerja secara maksimal. pada

¹³ Hasil Observasi dan Wawancara, di CV Karya Niaga Kediri, 10 Mei 2023

penerapannya di CV. Karya Niaga Karyawan memiliki sikap mental yang mampu mengendalikan emosi pada *costumer*, mampu bersosialisasi, dan mampu mengasah kemampuan diri. Pada toko grosir lainnya mempunyai sikap mental yang mampu mengendalikan emosi pada *costumer*, dan mampu bersosialisasi sehingga pekerjaan bisa maksimal.

Kedua, faktor pendidikan merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan di dorong oleh tingkat pendidikan yang memadai akan menghasilkan produktivitas tenaga kerja yang memadai pula. Pendidikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk menguasai pengetahuan, keterampilan, maupun sikap tertentu yang mengarah pada perubahan yang relatif permanen dalam perilaku kerja mereka.¹⁴ Pada penerapannya di CV. Karya Niaga pendidikan terakhir SMA/SMK. Toko grosir lainnya juga pendidikan terakhir SMA/SMK.

Ketiga, faktor keterampilan. Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan yang kerja yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut As'ad keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas sumber daya manusia (SDM).¹⁵ Pada penerapannya di CV. Karya Niaga keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan yaitu dalam bidang pemasaran dan pembukuan. Bidang pemasaran yang diterapkan di CV. Karya Niaga yaitu dengan memanfaatkan media sosial yaitu tiktok, instagram, facebook dan shopee. Semua karyawan mampu

¹⁴ Muhammad Adnan, Marwiyati dan Riadhil Jannah, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Aceh*, Vol. 3 No. 1 (2022), 2

¹⁵ Feri Syahdan, *Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja*, Vol. 5 No. 1 (2017), 83

menghandle keluar masuknya barang. Toko grosir lainnya juga memiliki keterampilan dalam bidang pemasaran dan pembukuan.

Keempat manajemen kepemimpinan. Kepemimpinan Manajemen mempunyai peran penting yaitu menciptakan, tujuan, nilai, dan sistem yang menuntun kepada perbaikan kinerja yang berkelanjutan.¹⁶ Pada penerapannya di CV. Karya Niaga pemiliknya mengarahkan karyawannya langsung untuk mengelola grosir snack tersebut. Untuk grosir lainnya langsung dipimpin dan dikelola oleh pemilik sendiri.

Kelima, Tingkat penghasilan pada CV Karya Niaga yaitu upah karyawan dari penghasilan pemilik toko itu sendiri. Upah yang diberikan CV. Karya Niaga sekitar Rp 1.000.000 per bulan belum termasuk bonus. Upah tersebut bisa diambil mingguan atau bulanan. Pada grosir lainnya dari penghasilan pemilik toko itu sendiri.

Keenam, Gaji dan Kesehatan, Gaji karyawan CV Karya Niaga diberikan setiap 1 bulan sekali dan bisa diambil dalam 2 minggu sekali. Sistem gaji CV. Karya Niaga tidak sesuai UMR Kota Kediri melainkan dari hasil penjualan produk. Karyawan dipastikan sehat ketika masuk kerja. Pada CV. Karya Niaga diberi absensi dengan tujuan untuk mengetahui kehadiran setiap karyawan, karena karyawan yang hadir harus dipastikan dalam kondisi yang sehat. Untuk grosir lainnya juga setiap karyawan dipastikan sehat ketika masuk kerja.

Ketujuh, Jaminan sosial. Sistem jaminan sosial nasional pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan memberi perlindungan kebutuhan

¹⁶ Nurendah Kristiana, *Pengaruh Kepemimpinan Manajemen, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Organisasi*, (2018), 4

dasar dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui kebijakan ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan permasalahan kesejahteraan seperti jatuh sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut atau pensiun. Pada CV Karya Niaga Para karyawan mendapat jaminan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan organ pemerintah yang menyelenggarakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam resiko-resiko yang dapat terjadi dan penyelenggaraan jaminan sosial ini berdasarkan asas asuransi sosial.¹⁷ Toko Grosir Jago Niaga Jaminan sosial hanya diberikan pada karyawan yang bekerja \pm 3 tahun. Sedangkan grosir snack SidoMuncul ada jaminan sosial.

Kedelapan, Iklim Kerja. Menciptakan sebuah iklim kerja yang mampu membawa para karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan bukan suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhan.¹⁸ Penerapan pada toko grosir daerah Pattimura Kediri yaitu toleransi, kesempatan berkomunikasi, kesempatan berpendapat, kekeluargaan, bebas dalam melakukan pekerjaan. Para karyawan diberikan kesempatan berkomunikasi dengan pemilik toko. Toleransi antar karyawan, memberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, para

¹⁷ Muhammad Ikhsan, Hida Muliana, dan Sabda Wahab, *Penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*, Vol. 4 No. 2 (2021), 142

¹⁸ Taufik Rahman, *Pengaruh Iklim Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Zahra Karya Lestari Di Kabupaten Balangan*, Vol. 05 No. 2 (2021), 148

karyawan diberikan kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan, memiliki sifat kekeluargaan antar karyawan.

Kesembilan, Sarana dan Prasarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.¹⁹ Pada CV. Karya Niaga Setiap karyawan diberikan konsumsi, disediakan tempat ibadah dan tersedia wifi, wifi memiliki fungsi utama sebagai sumber informasi dan juga dapat menjadi penunjang dalam proses bisnis.²⁰ Pada Jago Niaga dan Grosir Snack Sidomuncul disediakan tempat Ibadah.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut Sedarmayanti, antara lain: 1) sikap dan mental, 2) pendidikan, 3) keterampilan, 4) manajemen kepemimpinan, 5) tingkat penghasilan, 6) gaji dan kesehatan, 7) jaminan sosial, 8) iklim kerja, 9) sarana dan prasarana.²¹ Penerapan pada CV. Karya Niaga yaitu harus mempunyai sikap dan mental yang baik, rata-rata mereka memiliki pendidikan terakhir SMA yang memiliki keterampilan di bidang pemasaran, pembukuan, dan lain-lain. Setiap karyawan memiliki manajemen kepemimpinan yang di arahkan oleh pimpinan langsung, jam kerja karyawan dibagi dalam 2 shift (Shift 1 jam 08.00-17.00 dan shift 2 jam 10.00-19.00) mereka di gaji dari pemilik toko itu sendiri. Pihak toko juga memberikan

¹⁹ Revina Rini Pelealu, Herman Nayoan, dan Stefanus Sampe, *Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, Vol. 2 No. 2 (2022), 2

²⁰ Sulistyowati, Achmad Yasin, dan Achmad Zarkoni, "The Impact of Nusa Data Prima Corner Wiifi in Improving Community Economy Based on Maqashid Syari'ah", *Jurnal Media Trend*, no.1 (2023): 19, DOI: <http://dx.doi.org/10.21107/mediatrend.v17i1.19040>

²¹ Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: PT. Refika Aditama, 2017), 36

jaminan sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan. Sarana dan prasarana yang diberikan yaitu konsumsi dan Musholla. Selain itu toko memiliki teknologi yang sudah memadai dan modern, setiap karyawan memiliki kesempatan berprestasi berupa bonus gaji jika karyawan dapat melampaui target yang diberikan oleh pimpinan.

Motivasi adalah salah satu unsur penting keberhasilan individu karyawan dalam memenuhi targetnya.²² Motivasi juga terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sehingga, motivasi dapat dikatakan sebagai suatu keadaan yang dapat menggerakkan karyawan dalam mencapai tujuan kerjanya, perusahaan pasti memiliki karyawan yang lebih dari satu, jadi kompetisi yang sehat sangat diperlukan dalam menggerakkan tujuan kerja dan pengelolaan perusahaan.²³

Motivasi terdapat 5 tingkatan kebutuhan manusia yaitu pertama, kebutuhan Fisiologis meliputi sandang, pangan dan papan. Kedua, kebutuhan keamanan dimana dalam arti fisik akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual. Ketiga, kebutuhan sosial, di antara kebutuhan sosial ini adalah kebutuhan untuk menjadi bagian dari sebuah komunitas, memiliki hubungan positif dengan orang lain, dan memberi dan menerima kasih sayang. Keempat, keinginan untuk diperhatikan, yang sering diekspresikan dalam tampilan lahiriah dari kedudukan sosial. Kelima, keinginan untuk aktualisasi diri, atau kemungkinan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan

²² Suawatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 171

²³ Hasil Wawancara Karyawan CV Karya Niaga pada tanggal 10 Mei 2023

terpendam seseorang secara maksimal.²⁴ Berikut penerapan kriteria motivasi pada karyawan CV. Karya Niaga:

Tabel 1.2

Motivasi Karyawan CV. Karya Niaga Kediri Pattimura

No.	Kriteria	CV. Karya Niaga
1.	Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan makan dan minum tidak difasilitasi oleh toko kecuali hari jumat
2.	Kebutuhan Keamanan	Adanya jaminan kesehatan atau jaminan BPJS Ketenagakerjaan bagi setiap karyawan
3.	Kebutuhan Sosial	Adanya kerjasama antara karyawan dalam melayani customer
4.	Kebutuhan Penghargaan	Adanya pemberian <i>reward</i> berupa bonus setiap 2 minggu sekali pada karyawan yang mencapai target, selain itu tour wisata untuk para karyawan
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Adanya pengalaman pelatihan karyawan yang didapat dari PPL saat di SMA/SMK

Sumber: Hasil wawancara yang telah diolah²⁵

Berpedoman pada tabel 1.2 Kebutuhan fisiologis adalah tingkatan kebutuhan manusia yang paling dasar, pada penerapannya kebutuhan fisiologis di CV. Karya Niaga kebutuhan dasar tersebut berupa makan dan minum tidak difasilitasi oleh pemilik selain hari jumat. Untuk kebutuhan makan dan minum karyawan membawa bekal dari rumah atau membeli pada jam istirahat yang telah ditentukan. Sehingga belum relatif terpenuhi.

²⁴ Ana Septia Rahmah dan Reneldis Finus, *Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak (UPTD P2TP2A)*, Tangerang Selatan, Vol. 5 No. 6 (2023), 4

²⁵ Hasil Observasi dan Wawancara Karyawan, di CV Karya Niaga Kediri, 10 Mei 2023

Kebutuhan keamanan muncul setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Pada penerapannya di CV. Karya Niaga setiap karyawan diberikan jaminan kesehatan atau jaminan BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga, apabila seorang karyawan mendapatkan jaminan kesehatan maka karyawan akan menetap pada satu tempat kerja, karena karyawan merasa dirinya aman.

Kebutuhan penghargaan, kebutuhan penghargaan merupakan bentuk apresiasi atas kerja keras yang dilakukan karyawan. Pada penerapannya di CV. Karya Niaga ini penghargaan yang diberikan untuk setiap karyawan berupa bonus gaji yang diberikan setiap 2 minggu sekali dengan memenuhi target, selain itu juga ada liburan untuk para karyawan agar tidak merasa bosan dengan suasana, sehingga karyawan merasa termotivasi dengan adanya pemberian *reward* dan wisata tersebut.

Kebutuhan aktualisasi diri, adalah tingkatan yang paling tinggi, karena kebutuhan ini akan terus mendorong keinginan seorang karyawan agar selalu meningkatkan potensi. Pada penerapannya di CV. Karya Niaga karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti seminar atau pelatihan diluar jam kerja, dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman mengenai dunia kerja atau lingkungan kerja.²⁶

Karya Niaga adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan grosir berbagai macam aneka snack dan kue kering atau makanan ringan khas oleh-oleh berbagai macam daerah baik kemasan perkiloan maupun dalam kemasan *packing*. Lokasinya berada di Jalan Pattimura No.105, Jagalan, Kec. Kota Kediri. Perusahaan ini dirintis dan didirikan oleh Gisela Dewi

²⁶ Hasil Observasi dan Wawancara Karyawan, di CV. Karya Niaga 10 Mei 2023 dan 17 Mei 2023

Giatoro dan suaminya selaku pemilik CV. Karya Niaga dan berdiri sejak tahun 2014 yang diawali dengan pemilik toko membuka usaha kecil-kecilan untuk menambah penghasilan dengan dikelola oleh pemiliknya dengan tujuan menjadi perusahaan yang mencintai dan menjual berbagai produk lokal Indonesia. Seiring berjalannya waktu CV. Karya Niaga semakin besar dan banyak dikenal oleh masyarakat sehingga pemilik merekrut karyawan untuk membantu mengelola dan melayani para pembeli hingga saat ini berkembang sangat pesat.²⁷

Pimpinan merupakan orang yang berpengaruh besar terhadap kinerja seorang karyawan, sejauh kepemimpinan perusahaan menginspirasi stafnya, para pekerja akan lebih berdedikasi dalam pekerjaan mereka dan lebih mungkin untuk tetap bekerja sampai selesai dengan baik.²⁸ Motivasi seperti halnya yang diberikan oleh Pemilik CV. Karya Niaga terhadap karyawan adalah memberikan kepercayaan sepenuhnya pada karyawan. Keberhasilan penjualan sangat bergantung pada kinerja dan semangat kerja para karyawan. Kinerja dan semangat kerja karyawan juga tergantung pada visi dan misi perusahaan. Visi CV. Karya Niaga yaitu bahwa sekecil apapun usaha yang dijalankan dan semangat dalam melakukan pekerjaan dapat mempercepat pencapaian tujuan yang diinginkan. Sementara itu, misi perusahaan adalah menjadi perusahaan Nasional dengan cara menggunakan produk buatan Indonesia serta menjunjung tinggi persaudaraan antar karyawan, maka dari hal tersebut yang dapat

²⁷ Hasil Wawancara pemilik CV Karya Niaga Ibu Gisella pada tanggal 28 Januari 2023

²⁸ Imam Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 19

menciptakan perusahaan kompeten bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis dan memotivasi persaingan sehat antar perusahaan.²⁹

Motivasi sendiri pada prinsipnya merupakan dorongan bagi setiap orang untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Motivasi yang berasal dari dalam maupun luar akan mendorong karyawan untuk memenuhi harapan perusahaan dan dapat meningkatkan profit perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara dalam Wibowo, kinerja adalah hasil kerja kualitas serta kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya.³⁰ Adapun pendapat tersebut didukung oleh pendapat yang dinyatakan oleh Bastian bahwa kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan. Dalam melaksanakan kegiatan program tersebut setiap karyawan harus jujur dan *gharar* atau merugikan orang lain tidak diperbolehkan.³¹ Kegiatan tersebut dapat diukur melalui tingkat pendapatan yang diperoleh oleh suatu perusahaan setiap tahunnya.³² Berikut data pendapatan CV. Karya Niaga:

²⁹ Hasil Wawancara Pemilik CV Karya Niaga Ibu Gisella Pada Tanggal 7 April 2023

³⁰ Berliando Silas dan Genita Lumintang, *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado*, Vol. 7 N0.04 (2019), 6

³¹ Sulistyowati, "Settlement Of Non-Performing Lending In Sharia Banking Through Kpknl Surabaya From The Perspective Of Islamic Law," *Al-Daulah: Jurnal Hukum dan Perundangan Islam* 11, no. 2 (2021): 216. DOI : <https://doi.org/10.15642/ad.2021.11.2>

³² Slamet Winarto, *Analisis NPM, ROA, dan ROE dalam Mengukur Kinerja Keuangan*, Journal STEI Ekonomi Vol. 28 No. 02 (2019)

Tabel 1.3
Pendapatan CV. Karya Niaga Tahun 2020-2023

No.	Tahun	Pendapatan	Keterangan
1	2020	Rp 2.777.632.000	-
2	2021	Rp 2.870.606.000	Naik
3	2022	Rp 2.919.932.000	Naik
4	2023	RP 2.979.932.000	Naik

Sumber : Hasil wawancara yang telah diolah³³

Berdasarkan tabel 1.3 terkait tingkat pendapatan CV. Karya Niaga dari tahun 2020 sampai 2022 diperoleh data bahwa tingkat pendapatan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Adapun rincian peningkatan pendapatan tersebut yaitu pada tahun 2020 CV. Karya Niaga memperoleh pendapatan sebesar Rp 2.777.632.000-, kemudian pada tahun 2021 naik sebesar Rp. 92.974.000 yaitu sebesar Rp 2.870.606.000. Kemudian pada tahun 2022 naik Rp 49.326.000 yaitu sebesar Rp 2.919.932.000. Tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar Rp 60.000.000.³⁴

Pendapatan pada CV. Karya Niaga dapat terlihat adanya kenaikan dari tahun ke tahun. Peningkatan pendapatan tersebut dilakukan oleh karyawan untuk memperoleh target pendapatan yang ada batas minimumnya. Karyawan yang memiliki motivasi dan Kinerja tinggi akan berusaha bekerja keras secara maksimal sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal dan menguntungkan perusahaan.³⁵ Berdasarkan hal diatas Arep Ishak mengemukakan teori keadilan (*Equity Theory*), bahwa motivasi

³³ Hasil Wawancara Pemilik CV Karya Niaga Ibu Gisella Pada Tanggal 7 April 2023

³⁴ Hasil Wawancara Pemilik CV Karya Niaga Ibu Gisella Pada Tanggal 30 Mei 2023

³⁵ Surjo Hadi, Arif Rachman Putra dan Rahayu Mardikaningsih, Pengaruh perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Baruna Horizon Vol.3 No.1 (2020),189

merupakan fungsi dari keadilan yang didasarkan pada hasil (*output*) dan wages (pendapatan/gaji).³⁶

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut Sedarmayanti, antara lain: 1) sikap dan mental, 2) pendidikan, 3) keterampilan, 4) manajemen kepemimpinan, 5) tingkat penghasilan, 6) gaji dan kesehatan, 7) jaminan sosial, 8) iklim kerja, 9) sarana dan prasarana.³⁷ Penerapan pada CV. Karya Niaga yaitu harus mempunyai sikap dan mental yang baik, rata-rata mereka memiliki pendidikan terakhir SMA yang memiliki keterampilan di bidang pemasaran, pembukuan, dan lain-lain. Setiap karyawan memiliki manajemen kepemimpinan yang di arahkan oleh pimpinan langsung, jam kerja karyawan dibagi dalam 2 shift (Shift 1 jam 08.00-17.00 dan shift 2 jam 10.00-19.00) mereka di gaji dari pemilik toko itu sendiri. Pihak toko juga memberikan jaminan sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan. Sarana dan prasarana yang diberikan yaitu konsumsi dan Musholla. Selain itu toko memiliki teknologi yang sudah memadai dan modern, setiap karyawan memiliki kesempatan berprestasi berupa bonus gaji jika karyawan dapat melampaui target yang diberikan oleh pimpinan.

Kinerja menurut perspektif Islam adalah aktivitas dan sarana hidup yang berfungsi penting dalam kehidupan sosial. Agama Islam menganjurkan agar bekerja, karena bekerja merupakan suatu parameter ukuran seseorang. Islam juga telah menjelaskan motif utama suatu transaksi

³⁶ Yulianto Kaji, *Tentang Teori Motivasi*, Jurnal Inovasi Vol.9 No.1 (2012), 12

³⁷ Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: PT. Refika Aditama, 2017), 36

ekonomi untuk kemaslahatan umat manusia.³⁸ Bekerja dengan halal dan menjauhi yang haram. Haram merupakan penegasan terhadap larangan, larangan bisa saja berasal dari Tuhan maupun dari akal.

Peneliti tertarik karena keberhasilan dalam mengelola CV. Karya Niaga dan menjadikan tempat belanja tersebut banyak diminati oleh masyarakat atau pelanggan. Semenjak mulai berdirinya sampai saat ini CV. Karya Niaga tidak pernah sepi pembeli, apalagi menjelang hari raya pembeli bertambah hingga tiga kali lipat dari biasanya. Selain itu, karyawan CV. Karya Niaga memiliki tingkat motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, dan secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat kinerjanya. Karyawan beranggapan bahwa apa yang telah perusahaan berikan kepadanya telah sesuai dan wajar, maka karyawan memberikan balasan yang sesuai pada perusahaan dengan cara meningkatkan hasil penjualan yang berada di tabel 1.3 yaitu dengan adanya motivasi dari dalam maupun luar maka karyawan akan melakukan pekerjaannya sesuai harapan perusahaan dan dapat meningkatkan profit perusahaan tersebut. Akan tetapi persaingan antar karyawan tidak dapat dipisahkan, karyawan lama dan baru memiliki prinsip yang berbeda dan karyawan lama memiliki kuasa. Meskipun terjadi hal diatas tidak mempengaruhi jalannya motivasi dan kinerja karyawan.³⁹

Uraian diatas menunjukkan adanya motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan CV. Karya Niaga.

³⁸ Sulistyowati, "Hajj Fund Investment Development Strategy Sharia Investment Management Perspective," *EL DINAR: Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah* 10, no. 2 (2022): 148–162. DOI : <https://doi.org/10.18860/ed.v10i2.16318>

³⁹ Hasil Observasi pada tanggal 30 Mei 2023

Peningkatan kinerja karyawan setiap bulannya akan mempengaruhi motivasi kerja setiap karyawan, karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Oleh karena itu penulis ingin mengetahui lebih lanjut motivasi kerja karyawan CV Karya Niaga dengan judul “Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Niaga Kediri”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah diuraikan, maka penulis memfokuskan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan CV. Karya Niaga Kediri?
2. Bagaimana Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Karya Niaga Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan Motivasi Kerja Karyawan CV. Karya Niaga Kediri.
2. Untuk menjelaskan Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Karya Niaga Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

Pada penelitian yang berjudul “Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Karya Niaga Kediri. Dapat memberikan manfaat yakni sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan sebuah penelitian dan kajian keilmuan dalam bidang Ekonomi Syariah, khususnya yaitu tentang Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti terkait metode dan proses penelitian. Selain hal tersebut juga untuk meningkatkan pemahaman peneliti dalam menerapkan ilmu yang sudah dimiliki.

b. Bagi Instansi

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat menambah kajian keilmuan dalam bidang Ekonomi Syariah dari dan untuk mahasiswa, khususnya Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Kediri.

c. Bagi CV. Karya Niaga

Penulis berharap adanya hasil penelitian ini dapat membantu peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

d. Bagi Pembaca

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai tahap awal bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Roudhotul Jannah yang berjudul “Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di FCK Corporation Kota Kediri”.⁴⁰ Penelitian tersebut ingin mengetahui bagaimana motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di FCK Corporation. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa peran motivasi sangat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan. Strategi yang dilakukan FCK Corporation dalam meningkatkan motivasi karyawan yaitu dengan memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi. Hal tersebut dapat ditandai dengan peningkatan penjualan dari tahun ketahun sehingga mereka mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dan penelitian terdahulu yaitu pembahasan terkait kinerja karyawan, metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif, sedangkan perbedaan antara penelitian sekarang dan penelitian terdahulu terdapat pada objek dan tinjauan yang diteliti, penelitian terdahulu yang diteliti objeknya pada FCK Corporation Kota Kediri yang membahas motivasi kerja sedangkan penelitian sekarang objeknya adalah CV. Karya Niaga membahas tentang motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, selain itu perbedaan juga ada pada tempat melakukan penelitian.
2. Penelitian Dewi Ariati yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan CV. Joyo

⁴⁰ Roudhotul Jannah, “Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di FCK Corporation Kota Kediri”, (*Skripsi* Institut Agama Islam Negeri Kediri (2021)

Wijoyo”.⁴¹ Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan pada motivasi dan disiplin kerja. Persamaan antara penelitian sekarang dan penelitian terdahulu yaitu pembahasan terkait motivasi kerjanya. Sedangkan yang membedakan antara penelitian yang sekarang dan terdahulu yaitu terdapat pada objek dan tinjauan yang diteliti, penelitian terdahulu yang diteliti objeknya pada CV. Joyo Wijoyo yang membahas tentang lingkungan kerja sedangkan penelitian yang sekarang objeknya adalah CV. Karya Niaga Kediri yang membahas tentang motivasi kerja, perbedaan lainnya yaitu pada pendekatan yang digunakan penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif, pada penelitian sekarang pendekatan yang digunakan kualitatif, selain itu juga pada tempat penelitian.

3. Penelitian Wanisa Putri Asyifa yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Toko Buku Zanafa Menurut Ekonomi Syariah”.⁴² Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh pada tingkat kinerja kerja, ditandai dengan adanya penurunan drastis pada tahun 2019, bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan kurang sehingga karyawan banyak yang merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya. Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dan penelitian terdahulu terkait motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya pada objek penelitian terdahulu

⁴¹ Dewi Ariati, “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan CV. Joyo Wijoyo”, (*Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau* (2016)

⁴² Wanisa Putri Asyifa, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Toko Buku Zanafa Pekanbaru Menurut Ekonomi Syariah”, (*Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau* (2020)

objeknya adalah pada Toko Buku Zanafa membahas motivasi dan disiplin kerja, sedangkan penelitian sekarang objeknya adalah CV. Karya Niaga Kediri yang membahas motivasi kerja.

4. Penelitian Whenda Srihardayanti yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung”.⁴³ Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengujian Motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum tulungagung. Terdapat perbedaan pada penelitian sekarang dan penelitian terdahulu yaitu menggunakan metode kuantitatif, objek yang diteliti dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaan dari penelitian sekarang dan terdahulu yaitu tentang motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
5. Penelitian Muhammad Ashari yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar.”⁴⁴ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) dalam penerapannya masih belum berjalan efektif, sehingga terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat, serta kurangnya dalam memanfaatkan jam kerja. Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dan penelitian sebelumnya, persamaannya mengenai motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan perbedaan penelitian sekarang dan

⁴³ Whenda Srihardayanti, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung”, (*Skripsi* UIN Satu Tulungagung (2019)

⁴⁴ Muhammad Ashari, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar”, (*Skripsi* Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar (2016)

penelitian sebelumnya yaitu objek yang diteliti, tempat penelitian dan metode yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif, pada penelitian sekarang metode kualitatif, selain itu perbedaan juga ada pada tempat melakukan penelitian.