

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba dan kemajuan suatu usaha.¹ Perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi.

Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penentu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya. Setiap potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus digunakan agar memberikan hasil yang optimal.

Sumber daya manusia sebagai sumber tenaga kerja atau karyawan dalam suatu unit perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa. Melalui pekerjaan yang dilakukan untuk menghasilkan hasil yang sesuai visi dan misi perusahaan.

Maka perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian. Tidak hanya demikian ketika sumber daya manusia memiliki potensi dalam diri tanpa adanya dukungan maka hasil yang diinginkan perusahaan tidak

¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 178.

tercapai. Melalui motivasi yang diberikan secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaan.

Kinerja menurut Kasmir adalah karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan.² Setiap sumber daya manusia atau karyawan memiliki tujuan yang berbeda-beda dalam bekerja. Tujuan yang diinginkan karyawan seperti kompensasi, jenjang karir, dan citra karyawan.³

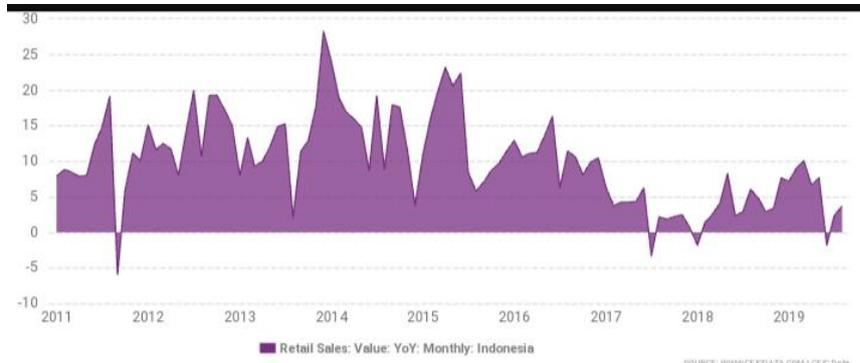
Perkembangan bisnis ritel di Indonesia dapat dikatakan cukup pesat, terutama ritel modern dalam semua variasi jenisnya. Ritel berarti eceran atau perdagangan eceran.⁴ Ritel merupakan sebagai keseluruhan aktivitas bisnis yang menyangkut penjualan barang dan jasa kepada konsumen untuk digunakan oleh mereka sendiri, keluarga atau rumah tangganya. Beberapa faktor pendukung perkembangan usaha ritel modern diantaranya adalah cukup terbukanya peluang pasar, perkembangan usaha manufaktur yang akan memasok produknya ke retailer atau peritel, dan upaya pemerintah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dengan cara salah satunya mengembangkan bisnis ritel.

² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 181.

³ *Ibid*, 196.

⁴ Asep ST Sujana, *Paradigma Baru dalam Manajemen Ritel Modern*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), 11

Gambar 1.1
Pertumbuhan Bisnis Ritel di Indonesia



Sumber: <https://www.ceicdata.com/id/indicator/indonesia/ritel-sales-growth>

Pada gambar 1.1 data penjualan ritel di Indonesia diperbarui bulanan dengan rata-rata 9.0% dari 2011 sampai 2020. Data ini mencapai angka tertinggi 28.2% pada tahun 2014 dan rekor terendah sebesar -5.9% pada tahun 2012.

Berbagai jenis ritel modern seperti minimarket, midimarket, supermarket, dan hypermarket begitu menjamur. Banyaknya pemain dalam bisnis ritel membuat persaingan menjadi sangat ketat. Setiap perusahaan dan pelaku ekonomi harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Serta mampu menghadapi tantangan untuk memanfaatkan peluang dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Maka semua perusahaan dan pelaku ekonomi harus mampu bersaing dengan perusahaan dan pelaku ekonomi yang lain.

Tabel 1.1
Alfamart dan Indomaret di Kabupaten Kediri

Alfamart Gurah	Indomaret Gurah
Alfamart Pare	Indomaret Pamenang
Alfamart Kandangan	Indomaret Wonojoyo
Alfamart Tugurejo	Indomaret Airlangga
Alfamart Harinjing Pare	Indomaret Cokroaminoto
Alfamart M204 Tawang	

Sumber data: data diolah oleh peneliti 2020

Hasil tabel 1.1 diatas menjelaskan minimarket yang terbesar di Indonesia yang berada di Kabupaten Kediri yaitu Alfamart dan Indomaret. Terdapat 6 cabang Alfamart dan 5 cabang Indomaret yang berada di Kabupaten Kediri. Sumber daya manusia sudah tidak diragukan lagi kualitasnya. Dengan adanya motivasi dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Yaitu berupa gaji sesuai UMK, jenjang karir yang pasti, kesempatan menjadi karyawan tetap, THR, adanya jaminan kesehatan (BPJS) dan ketenagakerjaan. Alfamart dan Indomaret banyak terdapat di Kota Kediri akan tetapi kurang menjangkau masyarakat menengah kebawah untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga, sehingga dibutuhkan kehadiran minimarket yang dikelola oleh individu perorangan maupun kelompok ditengah-tengah masyarakat.

Tabel 1.2
Jumlah Minimarket /Swalayan Di Kabupaten Kediri

No	Nama Minimarket/Swalayan	Jumlah Cabang di Kabupaten Kediri
1	Swalayan Pamenang	1
2	Swalayan Subur	1
3	Swalayan Sri Among Tani	1
4	Swalayan Tani Jaya	1
5	Swalayan Surya	15
6	Swalayan Pusaka	1
7	Swalayan NUsantara Mart	1
8	Alfamart	6
9	Indomaret	5

Sumber data: data diolah oleh peneliti 2020

Pada tabel 1.2 diatas menjelaskan jumlah cabang swalayan atau minimarket di Kabupaten Kediri tiga minimarket yang memiliki jumlah cabang minimarket lebih dari satu yaitu pada Swalayan Surya, Alfamart, dan Indomaret. Swalayan Surya sebanyak 15 cabang yang tersebar di

Kabupaten Kediri. Alfamart sebanyak 6 cabang yang tersebar di Kabupaten Kediri. Indomaret sebanyak 5 cabang yang tersebar di Kabupaten Kediri.

Untuk mampu bersaing dengan bisnis ritel atau perusahaan yang lain tentunya terdapat kinerja sumber daya manusia yang berkualitas didalamnya dalam membangun perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.⁵ Terdapat pengukuran kinerja karyawan yang dipengaruhi dari dalam karyawan dan dipengaruhi dari luar karyawan. Yang dipengaruhi dari dalam karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan yang dipengaruhi dari luar karyawan berasal dari perusahaan adalah rancangan kerja, gaya kepemimpinan, kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Banyak usaha ritel yang berkembang dan masing-masing berusaha menempatkan posisi perusahaannya dengan karakteristik yang berbeda, supaya dapat bersaing dengan lainnya. Merujuk dari teori pemasaran maka Swalayan Surya ke tempatnya, dimana letak yang dipilih Swalayan Surya ada disetiap kecamatan di Kabupaten Kediri yang tidak terjangkau

⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 189.

oleh minimarket berskala nasional seperti Alfamart dan Indomaret. Sebab Alfamart dan Indomaret di Kabupaten Kediri hanya beberapa saja dan tidak terdapat di setiap kecamatan sehingga tidak bisa dijangkau oleh masyarakat desa. Dengan letak Alfamart dan Indomaret yang tidak terjangkau, maka Swalayan Surya bisa menjangkau dan memenuhi kebutuhan masyarakat desa. Berikut tabel perbedaan kinerja karyawan Swalayan Surya, Alfamart dan Indomaret:

Tabel 1.3
Perbedaan Kinerja Karyawan Swalayan Surya, Alfamart, dan Indomaret

Kinerja Karyawan	Swalayan Surya	Alfamart	Indomaret
Kemampuan & Keahlian	Mampu mengoperasikan komputer	Mampu mengoperasikan komputer	Mampu mengoperasikan komputer
Pengetahuan	Minimal SMA sederajat	Minimal SMA sederajat	Minimal SMA sederajat
Rancangan Kerja	Jenjang karir dan naik jabatan	Jenjang karir dan naik jabatan	Jenjang karir dan naik jabatan
Kepribadian	Hubungan tim kerja baik dan mengasyikan	Hubungan tim kerja baik dan mengasyikan	Hubungan tim kerja baik dan mengasyikan
Motivasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji pokok - Bonus&insentiv - BPJS - THR - Rekreasi setahun sekali - Adanya pembelajaran bisnis 	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji sesuai UMK penempatan - THR - BPJS - Cuti tahunan 	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji sesuai UMK penempatan - THR - BPJS - Cuti tahunan
Kepemimpinan	Tegas, bertanggung jawab dan humoris	Tegas, bertanggung jawab dan humoris	Tegas, bertanggung jawab dan humoris
Gaya Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> - Memberikan kebebasan berpendapat pada karyawan sehingga penyelesaian masalah 	Memberikan kebebasan dengan cara tersendiri pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya tetap berdasarkan SOP dan selalu menjaga	Memberikan kebebasan dengan cara tersendiri pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya tetap berdasarkan SOP dan selalu menjaga

	<p>terlesaikan dan memperkuat tim kerja serta hubungan dengan pimpinan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seseorang yang merancang sesuatu untuk kebutuhan jangka panjang sehingga mampu memberikan keputusan cepat dan efisien 	komunikasi	komunikasi
Budaya Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Menjunjung tinggi kualitas - Fokus pada pelayanan pelanggan - Mengutamakan kerjasama tim - Menerapkan kepemimpinan yang berkualitas - Menjunjung tinggi integritas, etika kerja dan etika bisnis 	<ul style="list-style-type: none"> - Kejujuran, kebenaran dan keadilan - Kerjasama tim - Kemajuan melalui inovasi yang ekonomis - Kepuasan pelanggan 	<ul style="list-style-type: none"> - Integritas yang tinggi - Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik - Kualitas dan produktivitas yang tinggi - Kerjasama tim
Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat waktu beribadah dan istirahat maka karyawan dapat bersemangat bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat waktu beribadah dan istirahat maka karyawan dapat bersemangat bekerja - Hasil yang 	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat waktu beribadah dan istirahat maka karyawan dapat bersemangat bekerja - Hasil yang

	- Hasil yang diperoleh sesuai dengan kerja yang dilakukan	diperoleh sesuai dengan kerja yang dilakukan	diperoleh sesuai dengan kerja yang dilakukan
Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - penerangan terang - kebersihan dan kelembapan suhu baik - terdapat tempat ibadah - adanya keamanan CCTV dan satpam - tempat parkir yang luas 	<ul style="list-style-type: none"> - penerangan terang - kebersihan dan kelembapan suhu baik - terdapat tempat ibadah - adanya keamanan CCTV - tempat ruangan berAC - terdapat lahan parkir 	<ul style="list-style-type: none"> - penerangan terang - kebersihan dan kelembapan suhu baik - terdapat tempat ibadah - adanya keamanan CCTV - tempat ruangan berAC - terdapat lahan parkir
Loyalitas	Karyawan mempunyai tanggungjawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya	Karyawan mempunyai tanggungjawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya	Karyawan mempunyai tanggungjawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya
Komitmen	Karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan	Karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan	Karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan
Disiplin Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat <i>figer print</i> data absensi langsung terkirim ke pusat - Terdapat sanksi ketika terlambat 1 menit potongan gaji seribu rupiah 	terdapat <i>figer print</i> data absensi langsung terkirim ke pusat	terdapat <i>figer print</i> data absensi langsung terkirim ke pusat

Sumber data: data diolah oleh peneliti 2020

Pada tabel 1.3 dapat diketahui perbedaan Swalayan Surya, Alfamart dan Indomaret. Keunggulan pada Swalayan Surya dari segi

motivasi kerja , dan gaya kepemimpinan. Dari segi motivasi kerja yaitu karyawan memperoleh gaji pokok, bonus&insentiv, BPJS, THR, rekreasi setahun sekali, dan adanya pembelajaran bisnis. Dari segi gaya kepemimpinan adalah memberikan kebebasan berpendapat pada karyawan sehingga penyelesaian masalah terlesaikan dan memperkuat tim kerja serta hubungan dengan pimpinan , seseorang yang merancang sesuatu untuk kebutuhan jangka panjang sehingga mampu memberikan keputusan cepat dan efisien dan seseorang yang mampu menempatkan dirinya antara tugas atau tujuan yang harus dicapai. Sedangkan keunggulan Alfamart dan Indomaret pada lingkungan kerja. Dimana dari segi lingkungan kerja adalah adanya penerangan terang, kebersihan dan kelembapan suhu baik, terdapat tempat ibadah, adanya keamanan CCTV, tempat ruangan berAC, dan terdapat lahan parkir.

Pada tabel 1.3 dan 1.2 diatas jumlah cabang pada Swalayan Surya terdapat 15 cabang Swalayan Surya di Kabupaten Kediri, sedangkan jumlah cabang Alfamart terdapat 6 cabang Alfamart di Kabupaten Kediri. Dan Indomaret terdapat 5 cabang Indomaret di Kabupaten Kediri. Dari faktor kinerja karyawan yang sudah dipaparkan bahwa dari segi motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan keunggulan Swalayan Surya. Dari segi lingkungan kerja merupakan keunggulan Alfamart dan Indomaret. Dari data-data diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Swalayan Surya.

Salah satu dari jenis ritel modern adalah Swalayan Surya. Swalayan Surya merupakan amal usaha ekonomi dibidang koperasi serba usaha di Kabupaten Kediri yang menciptakan perkembangan ekonomi dalam bentuk minimarket dengan fasilitas dan menjual berbagai kebutuhan masyarakat yang tidak kalah dibandingkan dengan minimarket yang lain.

Tabel 1.4
Pertumbuhan Swalayan Surya

Tahun	Cabang Swalayan Surya
2015	16 Unit
2016	19 Unit
2017	19 Unit
2018	21 Unit

Sumber : HRD Swalayan Surya

Dari tabel 1.4 diatas pertumbuhan Swalayan Surya mengalami kenaikan jumlah unit swalayan setiap tahunnya. Pada tahun 2015 Swalayan Surya memiliki 16 unit swalayan. Pada tahun 2016 Swalayan Surya memiliki 19 unit Swalayan Surya mengalami penambahan unit sebanyak 3 unit swalayan, ditahun sebelumnya memiliki 16 unit swalayan. Pada tahun 2017 dan 2016 jumlah unit Swalayan Surya memiliki 19 unit swalayan. Pada tahun 2018 Swalayan Surya memiliki 21 unit Swalayan Surya mengalami penambahan unit sebanyak 2 unit swalayan.

Swalayan Surya memiliki 21 unit swalayan dan 1 distributor. Swalayan Surya tersebar di setiap kecamatan-kecamatan di Kediri baik kota atau kabupaten diluar Kediri. Swalayan Surya yang menjual kebutuhan masyarakat baik secara grosir maupun ecer. Tidak hanya menjual kebutuhan primer melainkan adanya kebutuhan sekunder yaitu *fashion*. Swalayan Surya mengikuti perkembangan ekonomi digital dengan

adanya toko online melalui *marketplace shoppe*. Pada *marketplace* grosir dan Swalayan Surya seperti shopee, lazada, tokopedia, bukalapak, instragram dan facebook.

Tabel 1. 5
Cabang-Cabang Swalayan Surya

Surya Plemahan	Surya Centong	Surya Gondang
Surya Kanigoro	Surya Dlopo	Surya Bulawen
Surya Pace	Surya Ngancar	Surya Ngadirejo
Surya Brenggolo	Surya Jabang	Surya Wates
Surya Kunjang	Surya Minggiran	Surya Gayam
Surya Lengkong	Surya Puncu	Surya Bedali
Surya Mojo	Surya Kwadungan	Surya Lumajang

Sumber : HRD Swalayan Surya

Pada tabel 1.5 cabang-cabang Swalayan Surya yang berada di Kabupaten Kediri terdapat 15 unit swalayan yaitu Surya Gayam, Surya Kanigoro, Surya Kunjang, Surya Mojo, Surya Bedali, Surya Ngancar, Surya Kwadungan, Surya Wates, Surya Minggiran, Surya Plemahan, Surya Puncu, Surya Brenggolo, Surya Gondang, Surya Jabang, Surya Dlopo. Cabang Swalayan Surya yang berada di Kota Kediri terdapat 2 unit Swalayan Surya yaitu Surya Ngadirejo dan Surya Centong. Cabang Swalayan Surya yang berada di Kabupaten Nganjuk terdapat 2 unit yaitu Surya Pace dan Surya Lengkong. Cabang Swalayan Surya yang berada di Kabupaten Lumanjang terdapat 1 unit swalayan yaitu Surya Lumajang. Total cabang Swalayan Surya 21 unit swalayan yang tersebar setiap kecamatan di berbagai wilayah.

Cabang Swalayan surya terbagi disetiap kecamatan-kecamatan di Kabupaten Kediri. Dengan adanya swalayan surya dapat memenuhi

kebutuhan masyarakat menengah dan menengah kebawah untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga.

Tabel 1. 6
Data Karyawan Swalayan Surya di Kabupaten Kediri

Jabatan	Jumlah Karyawan
Store Manager	17
Asisten Manager	20
Pramuniaga	94
Total	131

Sumber Data : HRD Swalayan Surya

Dari tabel 1.6 diatas jumlah karyawan Swalayan Surya di Kabupaten Kediri sebanyak 131 orang. Yang terdiri dari store manager 17 karyawan, asisten manager 20 karyawan, pramuniaga 94 karyawan. Swalayan Surya di Kabupaten Kediri yang tersebar disetiap kecamatan.

Kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan maka timbul keinginan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Pada Swalayan Surya adanya meeting bersama dan evaluasi dengan atasan dan bawahan selama seminggu sekali perbulan secara bergantian dengan kepala toko dan pramuniaga. Untuk menyelesaikan masalah yang terjadi baik individu maupun kelompok, saling memperbaiki kesalahan agar tidak terulang kembali dan memberi motivasi berbentuk materiil maupun nonmateri setiap pertemuannya.

Tabel 1.7
Data Karyawan Swalayan Surya Keseluruhan

Tahun	Jumlah Karyawan
2015	112
2016	135
2017	135
2018	160

Sumber data: HRD Swalayan Surya

Pada tabel 1.7 jumlah karyawan Swalayan Surya mengalami kenaikan. Pada tahun 2015 jumlah karyawan Swalayan Surya adalah 112 karyawan. Pada 2016 mengalami kenaikan jumlah karyawan Swalayan Surya menjadi 135 karyawan, bertambah 23 karyawan. Pada tahun 2017 jumlah karyawan Swalayan Surya adalah 135 karyawan sama dengan tahun sebelumnya. Pada tahun 2018 mengalami kenaikan jumlah karyawan menjadi 150 karyawan, bertambah 15 karyawan.

Perhatian serta perlakuan terhadap unsur kemanusiaan dalam pekerjaan lebih menuntut pemecahaan yang tinggi daripada pengoperasian perangkat-perangkat canggih. Mendorong tumbuhnya motivasi kerja sehingga pada diri karyawan timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan perusahaan. Pendorong perilaku kearah pencapaian tujuan terdapat tiga elemen yaitu adanya kebutuhan, dorongan untuk bertindak dan tujuan yang diinginkan. Dorongan tersebut komponennya berupa perilaku dimana kerja untuk mencapai tujuan dan kekuatan perilaku seberapa kuat usaha individu dalam bekerja.⁶ Al-Qur'an memotvasi setiap muslim untuk bekerja, dalam Al-Qur'an yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan

⁶ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 291.

kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah (9) :105)⁷

Para pekerja akan puas yang ditandai oleh produktivitas yang tinggi dan kualitas kehidupan kerja yang memuaskan. Menurut teori Maslow faktor yang memotivasi untuk pendorong manusia berperilaku, berbuat dan bertindak karena adanya kebutuhan atau keinginan. Kebutuhan menurut teori Maslow adalah kebutuhan biologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel 1.8
Motivasi Karyawan Swalayan Surya

Kategori	Fasilitas
Kebutuhan biologis	Gaji pokok Bonus&insentiv Pakaian kerja
Kebutuhan keamanan	BPJS Tunjangan Hari Raya
Kebutuhan sosial	Tilawah bersama karyawan seminggu sekali Rekreasi bersama karyawan satu tahun sekali
Kebutuhan harga diri	Jenjang karir yang pasti, naik jabatan
Kebutuhan aktualisasi diri	Pelatihan selama seminggu bagi karyawan baru Adanya pembelajaran bisnis dalam meningkatkan keuntungan

Sumber data: HRD Swalayan Surya

Pada tabel 1.8 diatas karyawan memperoleh motivasi berdasarkan kategori kebutuhan. Kebutuhan biologis karyawan memperoleh gaji pokok, pakaian kerja, bonus dan insentiv. Kebutuhan keamanan bagi karyawan untuk keselamatan kerja adanya BPJS dan tunjangan hari raya.

⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Semarang:PT Kumudasmoro Grafindo, 1994), 203.

Kebutuhan sisoal dalam bekerja untuk meningkatkan keharmonisan bagi kelompok dan individu terdapat kegiatan tilawah bersama karyawan seminggu sekali dan rekreasi bersama karyawan satu tahun sekali. Kebutuhan harga diri dalam mengapresiasi prestasi kerja yang dimiliki karyawan swalayan surya memberikan jenjang karir, dimana adanya peningkatan jabatan. Kebutuhan aktualisasi diri karyawan diberikan pelatihan selama seminggu bagi karyawan baru dan adanya seminar bisnis dalam meningkatkan keuntungan.

Tabe 1.9
Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Swalayan Surya
Kabupaten Kediri

No.	Faktor	Jumlah
1.	Kemampuan dan keahlian	2
2.	Pengetahuan	3
3.	Rancangan kerja	1
4.	Kepribadian	4
5.	Motivasi kerja	9
6.	Kepemimpinan	2
7.	Gaya kepemimpinan	0
8.	Budaya organisaai	0
9.	Kepuasan kerja	1
10.	Lingkungan kerja	7
11.	Loyalitas	1
12.	Komitmen	3
13.	Disiplin kerja	2
	Total	35

Sumber data : berdasarkan observasi awal

Pada tabel 1.6 diatas observasi yang telah dilakukan oleh peneliti sebanyak 35 karyawan terdapat beberapa karyawan yang memilih motivasi kerja maka peneliti mangambil faktor motivasi kerja untuk diteliti. Dengan pemberian motivasi yang tepat diharapkan karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik.

Obesrvasi awal yang dilakukan oleh peneliti karyawan memilih motivasi kerja karena terpenuhinya kebutuhan atau keinginan. Menurut teori Maslow indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan biologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Karyawan Swalayan Surya secara kebutuhan biologis memperoleh gaji pokok, bonus dan insentiv. Secara kebutuhan rasa aman dalam bekerja karyawan memiliki BPJS. Secara kebutuhan rasa sosial untuk membangun keharmonisan dan kekompakan dalam lingkungan kerja perusahaan mengadakan rekreasi bersama setahun sekali. Secara kebutuhan harga diri perusahaan memberikan jenjang karir yang pasti. Dan secara kebutuhan aktualisasi diri perusahaan memberikan motivasi dengan adanya seminar bisnis dalam meningkatkan keuntungan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Swalayan Surya di Kabupaten Kediri)**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi kerja menurut karyawan Swalayan Surya di Kabupaten Kediri ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Swalayan Surya di Kabupaten Kediri?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan Surya di Kabupaten Kediri ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja menurut karyawan Swalayan Surya di Kabupaten Kediri
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Swalayan Surya di Kabupaten Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan Surya di Kabupaten Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan Surya di Kabupaten Kediri.
2. Bagi tempat penelitian, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen Swalayan Surya di Kabupaten Kediri, dalam memberikan suasana lingkungan kerja guna untuk prestasi kerja kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan produktifitas mereka dengan sudut pandang lebih luas yang secara kolektif dapat sebagai produktivitas perusahaan dalam pencapaian target perusahaan.

3. Bagi almamater, sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

E. Telaah Pustaka

Dalam rangka pencapaian penulisan Tugas Akhir yang maksimal, sebagai bahan perbandingan penelitian penulis dengan segala kemampuan yang ada berusaha menelusuri dan menelaah beberapa buku atau karya ilmiah yang dapat dijadikan referensi, sumber acuan, dan perbandingan dalam penelitian ini. Dengan tujuan untuk menjelaskan judul dan isi singkat kajian-kajian yang pernah dilakukan, buku-buku atau tulisan-tulisan yang terkait dengan topic atau masalah yang akan diteliti.⁸ Beberapa telaah pustaka yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan antara lain:

1. Skripsi yang ditulis oleh Riski Ade Satriyani pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus.” Pada penelitian ini menjelaskan kinerja karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan ini disebabkan oleh beberapa hal yaitu motivasi kerja islami, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dimana sampel yang diambil adalah seluruh populasi sebanyak 15 karyawan. Jenis data yang diambil

⁸ Tim Revisi Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun 2009, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kediri* (Kediri:STAIN Kediri, 2011), 62.

adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.⁹

Adapun persamaan dari penelitian diatas dengan penelitian yang sekarang adalah variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Jenis data yang diambil adalah data primer. Adapun terdapat perbedaan yaitu penelitian yang sekarang hanya satu variabel bebas yakni motivasi kerja dan variabel penelitian sebelumnya terdapat variabel bebas tiga yaitu motivasi kerja islam, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian diatas teknik analisis data berbeda dengan yang sekarang menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi sederhana, dan uji hipotesis.

2. Skripsi yang ditulis oleh Faizal Herdinawan pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan”. Pada penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini berada di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan. Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer data sekunder.

⁹ Riski Ade Satriyani, “ *Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus*”, (Skripsi S1, UIN Walisongo Semarang, Semarang, 2015).

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.¹⁰

Adapun persamaan dari penelitian diatas adalah dengan penelitian yang sekarang adalah variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian diatas dengan penelitian sekarang adalah variabel bebas hanya satu sedangkan penelitian sebelumnya terdapat tiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sumber data penelitian sekarang adalah data primer. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling* yang digunakan oleh peneliti adalah dengan cara teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan peneliti sekarang adalah analisis regresi linier sederhana.

3. Skripsi yang ditulis oleh Putri Zafira Samsea pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Prudential Syariah Cabang Kediri”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa peran sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan asuransi yang berkembang di Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif bersifat deskriptif. Sumber data penelitian ini menggunakan penyebaran angket. Penentuan sampel

¹⁰ Faizal Herdinawan, “ *Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan*”, (Skripsi S1, IAIN Surakarta, Surakarta, 2018).

dalam penelitian ini *probability sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*.¹¹

Adapun persamaan dari penelitian diatas dengan penelitian yang sekarang adalah teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Perbedaan pada penelitian diatas dengan penelitian yang sekarang terletak pada variabel bebas. Variabel bebas penelitian diatas adalah kompensasi sedangkan penelitian sekarang adalah motivasi kerja. Lokasi penelitian diatas adalah asuransi prudential syariah cabang kediri sedangkan penelitian sekarang adalah Swalayan Surya di Kabupaten Kediri. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling* sedangkan penelitian sekarang adalah *purposive sampling*

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris.¹² Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Hipotesis Alternatif (H_a) dari penelitian ini adalah “Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan Surya di Kabupaten Kediri.”
2. Hipotesis Nol (H_0) dari penelitian ini adalah “Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan Surya di Kabupaten Kediri”.

¹¹ Putri Zafira Samsea, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Prudential Syariah Cabang Kediri”, (Skripsi S1, STAIN Kediri, Kediri, 2018).

¹² Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002), 69