

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Dalam mencapai sebuah pembangunan, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam pencapaian tujuan, karena sumber daya manusia sebagai penggerak dalam melaksanakan sebuah pembangunan. Selain itu manusia juga mempunyai peran sebagai pemikir, perencana, dan pelaksana suatu kegiatan. Manusia sebagai sumber daya manusia tidak dapat bekerja sendiri, karena manusia merupakan makhluk sosial yang selalu hidup berkelompok, bersama-sama, saling berhubungan satu sama lain atau berkomunikasi, dan saling mempengaruhi.¹

Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan dan keluar masuknya karyawan dari perusahaan. Manusia sebagai karyawan dengan perusahaan memiliki kepentingan bersama, karyawan dalam melakukan pekerjaan mengharapkan imbalan berupa gaji untuk memenuhi kebutuhan mereka. Namun tidak hanya itu, karyawan juga mengembangkan potensinya untuk mencapai tujuan pribadinya dalam mewujudkan prestasinya. Apabila karyawan memiliki motivasi untuk mencapai tujuannya, maka mereka akan meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi kerja

¹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 111.

karyawan dapat meningkatkan kinerja individu, kelompok, bahkan perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu yang timbul karena ada pengaruh dari dalam diri sendiri atau dari orang lain. Motivasi seseorang akan timbul jika seseorang merasa perlunya memenuhi kebutuhan mereka, sehingga dengan begitu motivasi akan tumbuh, kemudian akan menambah semangat dalam melakukan aktivitas kerja dalam perusahaan.

Dalam perusahaan, motivasi memiliki peranan yang sangat penting, karena motivasi berhubungan langsung dengan sumber daya manusia atau karyawan yang berada dalam perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai tujuan, dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Masalah motivasi dalam organisasi menjadi tanggung jawab manajemen perusahaan untuk mencipta, mengatur dan melaksanakannya.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi.² Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non

² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm 206.

fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.³

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan

³ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), hlm 67.

organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

CV. Inti Computer Pare merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia layanan programmer, yang mana bidang tersebut hanya diminati oleh lembaga atau instansi pelayanan publik. Karena penggunaan teknologi di bidang programming yang terus berkembang membuat peluang pekerjaan menjadi semakin tinggi dan membuat banyak orang meminatinya. Selain dari segi peluang kerjanya, CV. Inti Computer Pare juga ikut serta dalam *Job Fair* yang diselenggarakan oleh pemerintah kabupaten Kediri yang mana untuk merekrut para calon karyawan untuk dijadikan sebagai tenaga programmer. CV. Inti Computer Pare sendiri juga merupakan sebuah lembaga perintis yang fokus pada bidang programmer sejak tahun 1986.⁴ Dari sejak tahun tersebut, CV Inti Computer Pare terus mengembangkan usahanya di bidang programmer hingga sampai saat ini dan juga telah mendapatkan kepercayaan dari beberapa lembaga keuangan untuk membuat program atau sistem yang diterapkan di lembaga keuangan tersebut.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan di CV. Inti Computer nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana masih ada kendala antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, selain itu tingkat stress yang dialami karyawan saat menyelesaikan pekerjaannya membuat kinerja dari karyawan juga dapat terpengaruh.

⁴ Profil CV. Inti Computer Pare. <http://www.inticomp.co.id/> tahun 2018.

Sehingga mengakibatkan pekerjaan yang harusnya bisa diselesaikan dalam waktu yang singkat (3-4 hari) menjadi lebih lama dari hari tersebut, hal tersebut disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.⁵

Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin meneliti motivasi dari para karyawan pada CV. Inti Computer Pare yang mana dapat berperan dalam kinerja dari para karyawan. Dalam hal ini kinerja dari para karyawan juga sangat dibutuhkan oleh CV. Inti Computer Pare untuk menunjang operasional perusahaan. Dari latar belakang tersebut peneliti ingin mengangkat skripsi yang berjudul **“Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Inti Computer Pare Kabupaten Kediri”**.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana motivasi kerja dari karyawan CV. Inti Computer Pare Kabupaten Kediri?
2. Bagaimana kinerja karyawan CV. Inti Computer Pare Kabupaten Kediri?
3. Bagaimana peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Inti Computer Pare Kabupaten Kediri?

⁵ Wawancara dengan karyawan CV. Inti Computer Pare, Kediri, 18 Maret 2018.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada CV. Inti Computer Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui kinerja para karyawan di CV. Inti Computer Kabupaten Kediri.
3. Untuk mengetahui peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Inti Computer Pare Kabupaten Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangkan bagi penulis terhadap ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan secara praktis

Manfaat penelitian dimaksudkan untuk memberikan faidah dan makna bagi perusahaan, Almamater STAIN Kediri, dan peneliti lain yang berkaitan dengan judul ini.

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai tambahan pengetahuan dalam memotivasi para karyawan.

- b. Manfaat bagi peneliti lain adalah agar peneliti lain dapat menerapkan ataupun membuat studi perbandingan dengan perusahaan-perusahaan yang berkaitan dengan kinerja dari karyawan.

E. Telaah Pustaka

Kajian tentang kinerja karyawan telah banyak dibahas, diantaranya oleh:

1. Efi Wahyu Lestari, mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kediri, Fakultas Syariah, Jurusan Ekonomi Syariah. pada tahun 2011 penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Bumi Putera Syari'ah Cabang Kediri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Bumi Putera Syari'ah Cabang Kediri.

Penelitian ini menggunakan analisis Korelasi dengan rumus Product Moment menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,995 ini berarti Korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki korelasi yang tinggi, sedangkan hasil analisa Regresi menghasilkan persamaan $Y = 7,251 + 0,736 X$ yang berarti jika tidak ada pengaruh motivasi maka kinerja karyawan sebesar 7,251 dan setiap kali variabel motivasi kerja bertambah 1 satuan, maka rata-rata variabel Y (Kinerja Karyawan) akan bertambah sebesar 0,736. Sedangkan nilai yang diperoleh dari pengujian dengan menggunakan tabel anova (Uji F) sebesar 33,957 lebih besar dari pada nilai F tabel untuk kesalahan 5% yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(33,957 > 4,05)$ hal ini berarti pengaruh antara kedua variabel tersebut kuat atau tinggi dan bersikap positif. Kemudian pengujian dengan

menggunakan uji “t” didapat hasil nilai t hitung untuk parameter A sebesar 3,096 lebih besar daripada t tabel untuk kesalahan 5% yaitu ($3.096 > 2,021$) dan untuk parameter B sebesar 5,395 lebih besar dari pada t tabel untuk kesalahan 5% ($5,395 > 2,021$) maka dari perhitungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumi Putera Syari’ah Cabang Kediri signifikan karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

Adapun persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah sama-sama meneliti tentang motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. sedangkan untuk perbedaannya ialah terletak pada tempat penelitian yang mana pada penelitian terdahulu berada di Asuransi Bumi Putera Syari’ah Cabang Kediri dan penelitian saat ini dilakukan di CV. Inti Computer Pare.

2. Rizka Afrisalia Nitasari. Mahasiswi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Pada tahun 2012 melakukan penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. Penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

sebagai variabel intervening.

Sedangkan berdasarkan hasil analisis regresi linier yang dilakukan uji mediasi (intervening) diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening dari hasil perhitungan *standardized coefficients* untuk pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian di atas ialah bahwa penelitian ini juga menggunakan meneliti tentang kinerja karyawan dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya ialah pada jumlah variabel dan tempat penelitiannya, yang mana penelitian di atas menggunakan 3 variabel yaitu motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel, yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. Untuk tempat penelitian penelitian di atas berada di PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus, sedangkan pada penelitian ini berada di CV. Inti Computer Pare Kabupaten Kediri.

3. Yohanes Delvin Ardianto. Mahasiswa program studi manajemen jurusan manajemen fakultas ekonomi universitas sanata dharma yogyakarta. Pada tahun 2017 melakukan penelitian yang berjudul analisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan divisi fabrikasi direktorat produksi pt. industry kereta api (PT. INKA) Madiun.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja

dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan pada karyawan divisi fabrikasi PT. industry kereta api. Jenis penelitian ini adalah studi kasus.jumlah responden sebanyak 92 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik accidental sampling. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan divisi fabrikasi PT. industry kereta api.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini ialah sama-sama meneliti tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan. untuk perbedaannya, pada penelitian di atas menggunakan 3 variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. sedangkan penelitian ini hanya memeliti tentang motivasi kerja dan kinerjan karyawan. selain itu perbedaannya juga dari tempat penelitia yaitu untuk penelitian di atas meneliti di PT. Industri Kereta Api (PT. INKA) Madiun, sedangkan penelitian ini berada di CV. Inti Computer Pare Kabupaten Kediri.