

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Situasi saat ini membuat persaingan dunia bisnis semakin tajam oleh sebab itu perusahaan harus mampu berinovasi dalam menciptakan produk maupun jasa yang dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan memiliki peran penting di dalam suatu perusahaan karena karyawan dapat dikatakan sebagai penggerak aktivitas perusahaan<sup>1</sup> sehingga hubungan antara perusahaan dan karyawan harus dijaga dengan baik.<sup>2</sup> Maka perlu ditinjau dari faktor motivasi agar kinerja karyawan dalam perusahaan dapat menjaga konsistensi serta standar supaya bisa bersaing dengan perusahaan competitor. Karena motivasi merupakan tenaga pendorong untuk bertindak atau melakukan sesuatu.<sup>3</sup>

Pengertian kinerja karyawan menurut Mangkunegara ialah hasil daripada pekerjaan yang dapat dilihat secara kualitas maupun kuantitas atas tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut.<sup>4</sup> Hal yang dapat menjadi pemicu meningkatnya produktivitas perusahaan adalah kinerja karyawan, oleh karenanya kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan.

---

<sup>1</sup> A Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), 67.

<sup>2</sup> Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), 265.

<sup>3</sup> M Manulang, *Manajemen Personalia*, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1994), 146.

<sup>4</sup> A Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), 9.

Pada suatu perusahaan ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam pekerjaannya yaitu faktor motivasi dan faktor kemampuan. Sikap karyawan dan pimpinan dalam menyikapi situasi kerja yang ada di perusahaan dikategorikan sebagai faktor motivasi. Karyawan yang menunjukkan sikap yang positif serta semangat pada situasi kerjanya dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki motivasi yang cukup tinggi begitupun sebaliknya.

Dalam Al-Qur'an pada surat Al- Jumuah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا

لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Ayat Al-Qur'an tersebut menunjukkan adanya motivasi yang dapat dipahami, yaitu dalam upaya mencukupi kebutuhan hidup dengan jalan mencari karunia Allah SWT yaitu dengan berusaha dan bekerja agar terjadi keseimbangan antara urusan di dunia dan juga di akhirat.

FCK Corporation merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi makanan yang menggunakan jamur dan pisang sebagai bahan dasarnya. Lokasinya berada di Jalan Raya Balekambang, Kelurahan Blabak Pesantren Kediri. Perusahaan yang mengandalkan kemampuan desain dan kepercayaan yang dibangun oleh owner terhadap reseller dengan konsep

sharing to be selling dan akhirnya usaha tersebut dapat bertahan sampai sekarang.

Awal mula nama FCK sendiri berasal dari nama KFC yang dibalik menjadi FCK. Ide tersebut muncul pada saat pendiri berhenti di lampu merah persimpangan, karena pendiri juga ingin usahanya sukses seperti usaha KFC. Maskot yang dipakai adalah Super Mario yang merupakan salah satu karakter *game*, sedangkan yang dibalik adalah font KFC dan logo kakek tuanya diganti dengan Super Mario sebagai Mascoutnya.

Pimpinan FCK Corporation menekankan kepada karyawan agar selalu mempunyai motivasi dalam bekerja. Para karyawan harus selalu ingat visi dan misi perusahaan dalam bekerja, yaitu visi rahmatan lil alamin yang artinya rahmat bagi semesta dengan maksud bahwa tidak hanya karyawan saja yang mendapat berkah dan rahmat, tapi semua makhluk yang ada di ekosistem. Sedangkan misi perusahaan ini adalah menjadi perusahaan yang nasionalis dengan cara mengonsumsi produk buatan Indonesia, perusahaan yang menjunjung tinggi persaudaraan antar karyawan, menjunjung tinggi arti keberkahan yang berarti produk yang dibuat harus halal dan berkah, menjaga ketulusandalam setiap produksinya, menjadi perusahaan yang rahmatan, artinya dapat bermanfaat bagi sesama dengan CSR (*Corporate Social Responsibility*) atau tanggungjawab sosial perusahaan. Hal ini menjadikan perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya.

Motivasi yang diterapkan di FCK Corporation ini berbeda dengan perusahaan lainnya. Berikut Perbedaan FCK Corporation dengan Kingkers Jamur Chrispy, sebagai berikut :

Tabel 1.1  
Motivasi FCK Corporation dan Kingkers Jamur Chrispy

No	FCK Corporation	Kingkers Jamur Chrispy
1	Pemberian bonus (gaji tambahan) pada saat pencapaian target pekerjaan maupun target hafalan yang biasa disebut <i>gaji ngaji</i> .	Pemberian bonus (gaji tambahan) pada saat penjualan banyak.
2	Kajian motivasi dengan mendatangkan pemateri (Ustad) dari luar perusahaan.	-
3	Pemberian <i>reward</i> kepada karyawan yang berprestasi dan <i>punishment</i> kepada karyawan yang melanggar.	-

Sumber : FCK Corporation

Data menunjukkan bahwa motivasi yang diterapkan perusahaan FCK Corporation tersebut lebih mengedepankan sisi agamanya sehingga karyawan lebih banyak memperoleh ilmu keagamaan. Dengan adanya motivasi yang berbasis islami tersebut membuat karyawan semakin termotivasi untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga menjadikan karyawan semakin bagus kinerjanya.

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai kondisi yang bisa menggerakkan karyawan dalam mencapai tujuan kerjanya oleh karenanya motivasi berperan bagi kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Ongky selaku Marketing:

“Memang motivasi itu sangat penting dalam suatu pekerjaan agar terciptanya suatu kegairahan dalam bekerja, dan setiap harinya para

karyawan mendapat motivasi dari atasan agar karyawan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal”.<sup>5</sup>

Sesuai dengan konsep motivasi menurut islam bahwasannya manusia dalam upaya mencukupi kebutuhan hidup yaitu dengan jalan mencari karunia Allah dengan berusaha dan bekerja agar seimbang antara urusan dunia dan akhirat.

Berikut motivasi karyawan FCK Corporation yang berasal dari dalam dan dari luar:

Tabel 1.2  
Motivasi Karyawan FCK Corporation

No	Motivasi dari dalam	Motivasi dari luar
1	<b>Afif</b> Motivasi bekerja karena ingin mandiri, ingin bekerja di Kediri.	- Pemberian bonus (gaji tambahan) pada saat pencapaian target pekerjaan maupun target hafalan yang yang biasa disebut <i>gaji ngaji</i> .
2	<b>Dyah Aya</b> Motivasi bekerja karena ingin mandiri, ingin mencukupi kebutuhan hidup, ingin membantu meringankan beban keluarga.	- Kajian motivasi dengan mendatangkan pemateri (Ustadz) dari luar perusahaan.
3	<b>Rina</b> Motivasi bekerja karena ingin hidup mandiri, memenuhi kebutuhan.	- Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> seperti hafalan surat, <i>push up</i> , dll.
4	<b>Hasbullah</b> Motivasi bekerja karena ingin hidup mandiri dan memenuhi kebutuhan hidup, ingin mencari nafkah di jalan Allah.	- Memotivasi karyawannya dengan menayangkan video-video para motivator yang menginspirasi sebelum penerimaan gaji.
5	<b>Ongky</b> Motivasi bekerja karena ingin bekerja, ingin mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan, serta adanya kenyamanan dalam pekerjaan, hubungan baik dengan atasan, serta lingkungan kerja yang nyaman.	- Dalam hal beribadah pihak perusahaan mengharuskan karyawannya untuk solat berjamaah.

Sumber : Hasil wawancara dengan karyawan FCK Corporation

<sup>5</sup>Ongky, Marketing, Kediri.

Data menunjukkan bahwa adanya motivasi bisa dari dalam diri maupun perusahaan. Motivasi sendiri pada prinsipnya merupakan dorongan bagi setiap orang untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Dengan adanya motivasi dari dalam dan dari luar maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan perusahaan serta dapat meningkatkan profit perusahaan.

Berikut data karyawan berdasarkan lamanya berkerja di FCK Corporation:

Tabel 1.3  
Lamanya Karyawan Berkerja Di FCK Corporation

No	Nama Karyawan	Bagian	Lama bekerja
1	Dyah Aya	Wakil Direktur	2 tahun
2	Ongky	Marketing	2 tahun
3	Rina	Marketing	5 bulan
4	Hasbullah	Marketing	2 bulan
5	Afif	Keuangan	5 bulan
6	Dwi	Produksi	2 tahun
7	Yoga	Produksi	2 tahun
8	Andre	Produksi	2 tahun
9	Okik	Produksi	2 tahun
10	Eka	Produksi	2 tahun

Sumber: FCK Corporation

Data menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di FCK Corporation rata-rata 2 tahun. Dengan adanya motivasi dari perusahaan, membuat karyawan relatif merasa puas serta nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga menyebabkan karyawan tersebut betah di perusahaan.

Berikut data penjualan FCK Corporation dari tahun 2016-2020 :

Tabel 1.3  
Penjualan FCK Corporation Pertahun

Tahun	Penjualan/tahun (pcs)	Presentase kenaikan /tahun (%)
2016	56.575 pcs	-
2017	65.700 pcs	16,12 %
2018	70.080 pcs	6,66 %
2019	89.000 pcs	26,99 %
2020	235.500 pcs	164,6 %

Sumber :FCK Corporation

Penjualan pada perusahaan FCK Corporation dapat terlihat adanya peningkatan dari tahun 2016 hingga 2020. Peningkatan penjualan tersebut dapat dikatakan karyawan memiliki motivasi yang tinggi, karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan berusaha bekerja dengan maksimal sehingga memperoleh hasil yang maksimal pula yang menguntungkan bagi perusahaan.

Dari uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi “**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI FCK CORPORATION KOTA KEDIRI**”.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di FCK Corporation Kota Kediri?
2. Bagaimana kinerja karyawan di FCK Corporation Kota Kediri ?
3. Bagaimana peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di FCK Corporation Kota Kediri ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi karyawan di FCK Corporation Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di FCK Corporation Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di FCK Corporation Kota Kediri.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan secara teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi yang bermanfaat guna memperkaya khazanah keilmuan terkait Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mampu digunakan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan secara praktis

- a. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tahap awal bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi karya yang bersifat ilmiah, memberi informasi yang bermanfaat, serta mengembangkan ilmu pengetahuan terutama mengenai manajemen syariah.



c. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini, peneliti berharap dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan penelitian serta menambah wawasan peneliti. Selain hal tersebut juga untuk meningkatkan pemahaman peneliti dalam menerapkan ilmu yang sudah dimiliki.

**E. Telaah Pustaka**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kholida Putri Rahayu dengan judul “Peranan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri”. Penelitian tersebut ingin mengetahui bagaimana peran organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri. Hasil dari penelitian bahwa budaya organisasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut ditandai bahwa ada strategi-strategi yang dibuat oleh karyawan dan pimpinan untuk menyelesaikan masalah yang ada, serta motivasi yang selalu diberikan pimpinan kepada karyawan tetap terjaga.

Terdapat kesamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu pembahasan terkait kinerja karyawan. Sedangkan pembedanya ada pada objek dan tinjauan yang diteliti, penelitian terdahulu objeknya adalah pada BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri membahas budaya organisasi, sedangkan penelitian sekarang objeknya adalah FCK Corporation Kota Kediri yang membahas motivasi kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Randy Chrispian dkk dengan judul “Analisa motivasi kerja dan kinerja karyawan di *Folks Coffe and Tea* Surabaya. Adapun persamaan terletak pada fokus pembahasan yaitu motivasi dan kinerja karyawan. Sedangkan pembedanya ada pada objek penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan *Folks Coffe and Tea*, sedangkan penelitian sekarang menggunakan FCK Corpration.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Lisma Milviyati dengan judul “Peranan Motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Persamaannya ada pada metode penelitian dan fokus membahas motivasi sebagai faktor yang meningkatkan kinerja karyawan dan perbedaannya ada pada objek penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, sedangkan penelitian sekarang menggunakan FCK Corporation.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Ananto Pramandhika dengan judul “Motivasi kerja dalam Islam studi kasus pada guru TPQ di kecamatan Semarang selatan”. Hasil penelitian tersebut menghasilkan pernyataan bahwa motivasi guru TPQ di kecamatan Semarang selatan semata-mata ingin menerapkan ilmu yang sudah dimiliki tanpa mengharapkan imbalan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas motivasi kerja dan menggunakan metode penelitian kualitatif. Letak pembedanya sendiri ada pada objek yang

diteliti, penelitian terdahulu objeknya TPQ dikecamatan Semarang selatan, sedangkan penelitian sekarang objeknya adalah FCK Corporation Kota Kediri.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ely Sekar Sariyang berjudul “Strategi Peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin dan motivasi kerja di PT. Kampung Coklat Desa plosorejo Kademangan Blitar” .Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pemberian kedisiplinan dan motivasi kerja yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan oleh PT. Kampung coklat sudah baik, namun ada beberapa kesulitan dalam mempertahankan kualitas karyawannya.

Persamaan penelitian terletak pada pembahasan tentang peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya ada pada objek penelitian. Penelitian terdahulu di PT. Kampung Coklat sedangkan penelitian sekarang di FCK Corporation.