

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Suatu perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang usaha yang menghasilkan suatu barang dan jasa. Tujuan didirikan suatu organisasi perusahaan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik untuk masyarakat luas, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya yang siap dan bersaing. Sumber daya manusia merupakan potensi untuk membangun kemajuan perusahaan selain itu dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya dorongan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan potensi kerja karyawan adalah memberikan motivasi yang dapat mendorong kinerja karyawan.

Untuk mencapai keseimbangan antara sasaran dan kebutuhan organisasi dengan sasaran dan kebutuhan karyawan, manajemen sumber daya manusia memusatkan perhatiannya pada tiga hal utama yaitu. *pertama*, perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa mendatang sehingga menjadikan sumber daya manusia organisasi menjadi sumber daya manusia yang kompetitif. *kedua*, implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturan perundang yang berlaku sehingga tercapai produktivitas sumber daya manusia yang tinggi, serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi dan individu karyawan. *ketiga* evaluasi fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup penilaian terhadap kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan apakah berbagai kebijakan sumber daya manusia benar benar efektif. ¹ Namun dalam penelitian ini fokus pada sasaran yang kedua dan ketiga yang mana sumber daya manusia berperan aktif dalam sasaran tersebut.

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 9-11

Sasaran tersebut dapat membantu meningkatkan kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan. Hal ini berkaitan dengan tujuan dari objek yang diteliti oleh peneliti selama dilapangan, salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha jasa kontruksi.

CV Rizqi Alam Konsultan adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha Jasa Kontruksi. Perusahaan ini berdiri selama 6 tahun dimulai sejak tahun 2015 yang didirikan oleh Zainal Ikhwan dan saat ini sudah memiliki 4 karyawan. Perusahaan ini merupakan badan usaha milik swasta yang berbentuk usaha di bidang properti. Perusahaan ini merupakan jenis usaha yang dikelola secara kelompok dengan didirikannya untuk memberikan pelayanan terbaik dengan tujuan agar memberikan hasil yang baik. CV Rizqi Alam Konsultan mempunyai 3 program yaitu, Perencanaan, Pembangunan, Pengawasan.

Misi dari CV Rizqi Alam yaitu menjadi salah satu perusahaan konsultan terbaik yang mempunyai reputasi dan keunggulan kompetitif dengan mengutamakan pekerjaan yang kreatif dan inovatif dalam suatu rencana yang telah disusun baik dalam pelaksanaan serta profesional dalam mengawasi suatu kinerja pegawai sampai akhir dalam kegiatan.² Dalam hal tersebut CV Rizki Alam juga memberikan solusi terbaik dengan penuh komitmen dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pemilik pekerjaan sehingga dalam pencapaian tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan pemilik pekerjaan dengan ketentuan waktu dan biaya yang ditetapkan.

Adapun misi dan tujuan perusahaan tersebut, peneliti juga tertarik untuk meneliti di CV Rizqi Alam Konsultan. karena beberapa alasan, Yang pertama CV Rizqi Alam Konsultan menjadi salah satu perusahaan di bidang kontruksi yang banyak diminati beberapa instansi pemerintahan di kabupaten Sampang, selain itu posisi letak CV Rizqi Alam Konsultan yang strategis dan terus berkembang. Dapat dikatakan berkembang karena pada saat pandemi CV Rizqi Alam Konsultan masih menangani tawaran beberapa proyek yang ada di Kabupaten

² Observasi Langsung, Uraian Tujuan CV Rizqi Alam Konsultan Sampang, Banner Tembok,(24 April 2021)

Sampang. Hal tersebut sesuai dengan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Zainal ikhwan selaku penanggungjawab.³

Berdasarkan hasil uraian diatas yang telah dilakukan terdapat kendala yang terjadi di perusahaan yaitu adanya beberapa karyawan yang belum memenuhi kriteria perusahaan sehingga pada saat penawaran kerja proyek yang datang secara bersamaan karyawan tidak dapat memberi kontribusi yang maksimal pada perusahaan.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas diantaranya dengan mengadakan motivasi terhadap karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.⁴ Motivasi kerja sebagai penggerak yang paling penting dalam sebuah pencapaian kinerja. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yang muncul hanyalah rutinitas.⁵

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan di CV Rizqi Alam Konsultan. Berdasarkan konteks penelitian tersebut peneliti mengambil judul **“Analisa Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV Rizqi Alam Konsultan Sampang”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi apa saja yang diberikan CV Rizqi Alam Konsultan untuk meningkatkan kinerja karyawan?

³ Zainal Ikhwan, *Wawancara Langsung Di tempat CV Rizqi Alam Konsultan*, 09:00 24 April 2020

⁴ Bambang Siswanto, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.7 No.2(Juni,2019)

⁵ Ary Sutrischastini, "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" , Vol.23 No.2(juni 2015)

2. Bagaimana kinerja karyawan di CV Rizqi Alam Konsultan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian dapat menemukan tujuan penelitian dengan berdasarkan fokus penelitian diatas:

1. Untuk mengetahui Motivasi yang diberikan CV Rizqi Alam Konsultan untuk meningkatkan kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di CV Rizqi Alam Konsultan

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk berbagai hal diantaranya untuk hal-hal berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Sebuah rujukan referensi perpustakaan untuk peneliti berikutnya yang ingin menganalisis penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Rizqi Alam Konsultan.

2. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis penelitian ini diantara lain:

a. Bagi IAIN Madura

Penelitian ini sebagai sumbangsih pemikiran terhadap literatur perpustakaan yang dapat dibaca oleh mahasiswa dalam memperkaya referensi baikhal itu untuk keperluan penelitian maupun tugas akademik.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan wawasan penulis tentang teori manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Rizqi Alam Konsultan.

c. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bahan masukan bagi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Rizqi Alam Konsultan.

E. Definisi Istilah

Dalam memahami skripsi dan untuk menghindari kesamaan perprepsi dan pemaknaan dalam skripsi ini maka penulis menjelaskan beberapa istilah dalam judul proposal:

1. Manajemen proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap sumber daya yang dimiliki.⁶
2. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki yang dimiliki individu.⁷
3. Motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada seseorang agar memiliki kemauan atau bertindak.⁸
4. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi dan pemanfaatnya.⁹
5. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi.¹⁰

⁶ John R.Scernerhon Jr, *Management*, (New York: John Wiley, 2011), 7.

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan Edisi Revisi Cetakan 5 2002), 244.

⁸ Budi Rahwanto, *Iklim dan Motivasi Berprestasi Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja*, Cetakan 1 (Agustus, 2020).⁵

⁹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Cetakan 4 2009), 86.

6. Karyawan adalah salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan.¹¹
7. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab.¹²

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu merupakan deskripsi ringkas mengenai kajian atau penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti lain disepertar masalah yang akan diteliti, sehingga terlihat jelas bahwa kajian yang akan dilakukan ini merupakan pengulangan atau duplikasi kajian yang telah ada.

Adapun penelitian yang berjudul” Analisa Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV Rizqi Alam Konsultan” tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang dijadikan pandangan dan referensi, yaitu:

1. Penelitian yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar” penelitian ini menjelaskan untuk mengetahui analisis kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya. Dan kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia witel Makassar dapat dikatakan baik yang dapat dilihat dari terciptanya suatu kepuasan kerja bagi karyawan serta dapat meningkatkan citra perusahaan. Jenis penelitian yang digunakan adalah

¹⁰ Diana Khairani Sofyan, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda” *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, No.1 (April, 2013), 19 .

¹¹ Ibid.

¹² Ery Teguh Prasetyo, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, Vol 3,(1) 2019.

deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dokumentasi.¹³

2. Penelitian ini berjudul “Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo” tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka Screen Printing. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di tantekan screen printing adalah bekerja dengan niat belajar untuk meraih prestasi. Faktor faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di tanteka screen printing ponorogo adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan teori motivasi kerja. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi.¹⁴

¹³ Etika Roswani, Analisi Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Kaeryawan pada PT

¹⁴ Zeni Rofia Wardani, Analisi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditanteka *Screen Printing* Ponorogo , (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Jawa Timur 2019),87

Tabel 1.1
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Etika Roswani/2018	“Analisis Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar	a. Metode penelitian b. Jenis penelitian yang digunakan deskriptif kualitatif c. Teknik pengumpulan data	a. Lokasi penelitian b. Fokus penelitian c. Tahun penelitian d. Kajian teoritik
2.	Zeni Rovia Wardani/ 2019	“Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo”	a. Metode penelitian b. Jenis penelitian yang digunakan deskriptif kualitatif c. Teknik pengumpulan data	a. Lokasi penelitian b. Fokus penelitian c. Tahun penelitian d. Kajian teoritik

Dari beberapa penelitian terdahulu yang dijelaskan di atas menegaskan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan judul ”Analisa Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV Rizqi Alam Konsultan” yang belum pernah dilakukan terdapat kesamaan dalam pendekatan penelitian yaitu menggunakan pendekatan

kualitatif dan yang membedakan adalah lokasi penelitiannya. Penelitian mengambil lokasi di CV Rizqi Alam Konsultan di kabupaten Sampang.