

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara dengan tingkat konsumsi camilan yang tinggi. Semua kalangan masyarakat suka mengonsumsi camilan. Camilan sering dikonsumsi oleh kalangan anak muda yang tengah berkumpul bersama keluarga ataupun bersama teman. Camilan merupakan sejenis makanan ringan yang dikonsumsi dan dapat menunda rasa lapar. Pesatnya perkembangan camilandi Indonesia terjadi karena mengonsumsi makanan, camilan merupakan salah satu bagian dari gaya hidup di Indonesia. Produk yang termasuk dalam kategori camilan menurut Surat Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia No. HK.00.05.52.4040 tanggal 9 Oktober 2006, tentang kategori pangan adalah semua camilan (makanan ringan) yang berbahan dasar kentang, umbi, sereal, tepung atau pati (dari umbi dan kacang) dalam bentuk keripik, kerupuk, jipang.

Besarnya laba atau keuntungan yang diperoleh perusahaan sangat tergantung dari sumber daya yang dimilikinya, baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana atau sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba dan kemajuan suatu usaha. Artinya sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan. Maka tidak

heran jika banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai asset utama perusahaan dan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Dewasa ini memang peranan teknologi sudah banyak mulai menggantikan peranan sumber daya manusia. Namun tetap saja sumber daya manusia selalu dibutuhkan untuk menggerakkan teknologi yang dimilikinya. Sehingga tidak heran kombinasi keduanya akan menghasilkan keuntungan yang berlimpah bagi perusahaan. Karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki tetap masih membutuhkan jasa manusia. Artinya peranan manusia tidak 100% tergantikan oleh teknologi apapun. Peranan teknologi hanyalah mempermudah dan mempercepat hasil kerja yang diperolehnya.

Agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Semua perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu, sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. (Kasmir, 2016).

Motivasi merupakan variabel perantara yang digunakan untuk menerangkan faktor-faktor dalam diri individu, yang dapat membangkitkan,

mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku suatu tujuan tertentu. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama. Untuk itu, diperlukan pengetahuan tentang pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi, sehingga menimbulkan motivasi/dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan yang dikehendaki oleh individu/organisasi (Hartatik, 2014).

Kesuksesan suatu perusahaan tidak lepas dari peran karyawan-karyawannya. Kinerja karyawan harus tetap dijaga dan ditambah agar kinerja perusahaan dapat terus meningkat. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif (Mathis, 2000). Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah minim, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Hal ini sudah terbukti di wilayah Kamal telah banyak berdiri toko atau swalayan bangunan antara lain Basmalah, Indomaret, Alfamart, Camilan Ibu Susi yang toko atau swalayan tersebut antara toko satu dengan yang lain jaraknya dapat dihitung dalam hitungan meter. Tetap Jaya merupakan toko milik Bapak Imam yang bergerak dibidang kuliner khususnya camilan. Semakin banyak pesaing yang muncul, Tetap Jaya untuk mencapai suatu

tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan atau sumber daya manusia yang kompeten dengan cara memberikan dan meningkatkan motivasi dan kedisiplinan terhadap karyawan agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pembeli.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana perusahaan tersebut dalam memberikan motivasi kepada karyawan, seperti memotivasi karyawan lain untuk lebih bergairah bekerja dan datang tepat waktu dalam bekerja. Karyawan/Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas bisa memberikan pelayanan pada pembeli sesuai kebutuhan yang di harapkan oleh pembeli.

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh pihak toko adalah tidak dapat tercapainya kinerja karyawan, yang ditetapkan di toko Tetap Jaya. Permasalahan tersebut terjadi diduga disebabkan oleh rendahnya tingkat motivasi kerja yang diterima oleh karyawan. dari 7 karyawan yang dijadikan sampel awal penelitian, menunjukkan mereka mendapatkan motivasi kerja yang berada pada kategori rendah. Dari permasalahan tersebut, dapat diberikan solusi dengan menerapkan teori-teori dari para ahli yang bertujuan untuk memperbaiki motivasi kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di simpulkan bahwa rumusan masalah yang dapat di ambil adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana upaya memotivasi karyawan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui upaya memotivasi karyawan terhadap kinerja karyawan?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk mengetahui kondisi sebenarnya mengenai upaya memotivasi karyawan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menambah ilmu dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan perusahaan khususnya tentang kinerja karyawan dan motivasi kerja pada toko Tetap Jaya

3. Bagi Perguruan Tinggi, membina serta meningkatkan kerjasama antara Perguruan Tinggi dengan pihak perusahaan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 14-Maret-2017 sampai dengan 20-April-2017. Pelaksanaan penelitian bertempat ditoko Tetap Jaya yang beralamat di jalan Raya Kamal No. 11 Kecamatan Kamal Kabupaten Bangkalan.

1.6 Jadwal Kegiatan

Berikut jadwal kegiatan Penelitian di perusahaan Tetap Jaya

No	Tanggal	Kegiatan atau Deskripsi Pertemuan
1	Selasa 14/03/2017	Memahami lingkungan dan Perusahaan Tetap Jaya
2	Rabu 15/03/2017	Pemberian arahan oleh pemilik Perusahaan Tetap Jaya
3	Kamis 16/03/2017	Pemberian arahan oleh pemilik Perusahaan Tetap Jaya
4	Jum'at 17/03/2017	Melayani konsumen
5	Senin 20/03/2017	Mengecek barang masuk
6	Selasa 21/03/2017	Meletakkan barang pada tempatnya
7	Rabu 22/03/2017	Secara langsung mengikuti proses memberi harga pada produk
8	Kamis 23/03/2017	Melayani konsumen
9	Jum'at 24/03/2017	Melayani konsumen
10	Senin 27/03/2017	Mengecek barang masuk

11	Selasa 28/03/2017	Memberi harga pada produk
12	Rabu 29/03/2017	Meletakkan barang pada tempatnya
13	Kamis 30/03/2017	Mengecek barang masuk
14	Jum'at 31/03/2017	Melayani konsumen
15	Senin 03/04/2017	Mengecek barang masuk
16	Selasa 04/04/2017	Menempatkan harga produk
17	Rabu 05/04/2017	Meletakkan barang pada tempatnya
18	Kamis 06/04/2017	Melayani konsumen
19	Jum'at 07/04/2017	Melayani konsumen
20	Senin 10/04/2017	Mengecek barang masuk
21	Selasa 11/04/2017	Mengecek barang masuk Menimbang dan mengemas produk Memberi harga produk Meletakkan barang pada tempatnya
22	Rabu 12/04/2017	Membantu pimpinan dalam mengarahkan pekerja untuk termotivasi bekerja
23	Kamis 13/04/2017	Mengecek absensi kehadiran karyawan
24	Jum'at 14/04/2017	Menegur karyawan yang terlambat
25	Senin 18/04/2017	Pelatihan manajemen pengelolaan waktu
26	Selasa 19/04/2017	Mengevaluasi kinerja
27	Rabu 20/04/2017	Mengevaluasi target/omzet berhubungan dengan hasil kerja karyawan