

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan yang dijalankan manusia menuntut mereka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Untuk memenuhi setiap kebutuhannya, manusia memiliki banyak cara untuk mewujudkannya. Salah satunya dengan bekerja di sebuah perusahaan yang dianggapnya cukup untuk memenuhi kehidupan dan bisa meningkatkan taraf hidup menjadi lebih baik. Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi dimana terdapat atasan, karyawan dan adanya produksi barang dan jasa. Adapun tujuan dari perusahaan secara umum ialah untuk mendapatkan laba atau keuntungan. Seorang individu di era seperti ini, pasti menginginkan hal terbaik untuk dirinya sendiri, begitupun dengan suatu organisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi memiliki bagian untuk pengelola sumber daya manusia, para pengelola sumber daya manusia memiliki tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi, dan memelihara setiap karyawan.¹

¹. Sunyoto Danang, *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia* ,(Yogyakarta: Erlangga, 2002), h. 97.

Pendapat beberapa ahli tentang perusahaan adalah sebuah unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan menyediakan kebutuhan masyarakat dan mendapatkan keuntungan. Dalam sebuah perusahaan tidak lepas dari dukungan semua pihak internal maupun eksternal. Didalamnya pasti terdapat karyawan yang inovatif, kreatif dan selalu semangat serta loyal pada perusahaan. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih.

Seorang karyawan atau pekerja ketika melakukan sebuah pekerjaan, tidak lepas dari sebuah dorongan dari pihak atasan, salah satu dari dorongan tersebut adalah motivasi dan komunikasi. Motivasi secara umum yaitu sebuah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya, sedangkan komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi secara verbal atau lisan yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Menurut Handoko motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motif adalah salah satu bentuk yang melatarbelakangi individu untuk melakukan sesuatu.² Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mendefinisikan motivasi (Motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan

².Panji, anoraga. *Psikologi Kerja*. (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1992), h. 34.

seseorang individu untuk mencapai tujuannya.³ Motivasi sangat berpengaruh terhadap karyawan, karena dengan dorongan yang berupa motivasi tersebut seorang karyawan menjadi lebih bersemangat dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Penelitian ini akan dilakukan di Misykat mart Pondok Pesantren Al-Mahrusiyah Kota Kediri. Misykat mart adalah salah satu perusahaan yang berada di bawah naungan pondok pesantren Al-Mahrusiyah kota Kediri. Misykat mart sudah ada sejak tahun 2015, akan tetapi awal mulanya hanya sebuah ruko kecil yang menyediakan sebagian kecil kebutuhan santri. Alasan kenapa penulis mengambil penelitian ini, karena karyawan yang bekerja di Misykat Mart tersebut sebagian besar adalah seorang pemula dan masih dalam tahap pembelajaran dan menyangang status santri.⁴

Misykar Mart merupakan salah satu bentuk perusahaan perdagangan. Perusahaan perdagangan adalah perusahaan yang kegiatannya membeli, menyimpan serta menjual kembali barang-barang dagangan dan tidak memberi nilai tambah terhadapnya. nilai tambah yang dimaksud ialah seperti mengolah serta mengubah sifat atau bentuk barang asli sedemikian rupa sehingga barang tersebut memiliki nilai jual yang tinggi. Dalam operasionalnya, perusahaan dagang memproduksi pendapatan, pendapatan yang didapatkan berasal dari transaksi jual beli barang. Kegiatan utama dari

³. Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1*. Salemba empat, 2008), H. 222

⁴. Sholihan, *wawancara*, Misykat mart Pondok Pesantren Al-Mahrusiyah, 21 februari 2021.

perusahaan dagang ialah melakukan jual beli barang dagang yang berupa bahan baku, bahan setengah jadi atau barang jadi.

Hal unik yang terdapat di dalam Misyakat mart yaitu, seorang karyawan yang bekerja di dalamnya tidak mengharapkan upah atau gaji yang biasanya diharapkan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan-perusahaan luar. Akan tetapi karyawan yang bekerja di Misykat mart, adalah semata-mata untuk membantu atau berkhidmah kepada Pengasuh Pondok Pesantren Al-Mahrusiyah.

Karyawan yang bekerja di Misykat mart tidak selamanya memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumennya. Ketika karyawan tersebut sudah merasakan lelah maka karyawan tersebut akan memberikan respon yang kurang baik terhadap konsumennya.⁵ Oleh karena itu motivasi atau dorongan dari seorang atasan sangatlah diperlukan dalam hal ini, supaya semangat dari diri karyawan tersebut meningkat kembali. Tantangan yang harus dilakukan oleh seorang atasan yaitu harus selalu memantau kinerja karyawannya dan bagaimana cara untuk meningkatkan semangat keryawan, ketika mereka sudah merasa bosan dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI dan KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MISYKAT MART PONDOK PESANTREN AL MAHRUSIYAH LIRBOYO KEDIRI (Study Kasus Misykat Mart Pondok Pesantren Al Mahrusiyah**

⁵.Observasi, misykat mart Pondok Pesantren Al-Mahrusiyah, 03 februari 2021.

Kota Kediri)” karena ingin mengetahui bagaimana seorang atasan memotivasi karyawannya dalam bekerja.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Di Misykat Mart Pondok Pesantren Al Mahrusiyah
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan penjualan Di Misykat Mart Pondok Pesantren Al Mahrusiyah
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Di Misykat Mart Pondok Pesantren Al Mahrusiyah

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dalam peningkatan penjualan Di Misykat Mart Pondok Pesantren Al Mahrusiyah
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dalam peningkatan penjualan Di Misykat Mart Pondok Pesantren Al Mahrusiyah
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Di Misykat Mart Pondok Pesantren Al Mahrusiyah

D. Kegunaan Penelitian

Hal utama dilakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui kemanfaatan dan kegunaan dari penelitian tersebut. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk melakukan penyusunan skripsi dan diharapkan mampu memberikan tambahan pengetahuan tentang motivasi.

2. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai bahan referensi yang di harapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca terutama bagi perusahaan, dalam memotivasi dan komunikasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.
- b. Untuk peneliti baru, diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk penelitian topik-topik yang berkaitan baik yang bersifat melengkapi ataupun lanjutan.

3. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi perusahaan dalam memotivasi karyawan dalam melakukan kinerja.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani yaitu *hupo* yang artinya sementara dan *thesa* yang artinya pernyataan atau teori. Dengan demikian hipotesis merupakan jawaban sementara yang dibuat peneliti yang sifatnya masih

lemah akan kebenarannya, maka dari itu perlu mengadakan kembali uji keberannya secara ilmiah.⁶

Menurut sifatnya hipotesis dapat berupa hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Hipotesis nol adalah keadaan yang mencerminkan tidak terbuktinya perkiraan hipotesis. Sedangkan hipotesis alternatif adalah hipotesis yang diterima apabila hipotesis nol ditolak.

Berdasarkan tema penelitian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Di Misykat Mart Pondok Pesantren Al Mahrusiyah.

H_o : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Misykat mart Pondok Pesantren Al-Mahrusiyah.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional perlu dilakukan karena untuk memudahkan peneliti dalam pengukuran dan pengumpulan data yang ada di lapangan. Dengan demikian para pembaca akan lebih mudah memahami arah dan tujuan penelitian ini. Definisi operasional dari judul "*pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Di Misykat Mart Pondok Pesantren Al Mahrusiyah*", sebagai berikut.

⁶. Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Penelitian Pemula*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 37

1. Motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, atau dorongan yang timbul didalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Pengertian lain motivasi kerja adalah suatu motif atau sikap yang dapat mendorong seorang karyawan untuk semakin meningkatkan loyalitas dan semangatnya dalam bekerja.⁷
2. Komunikasi kerja merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui berbagai saluran.⁸
3. Kinerja adalah hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan tanggung jawab yang dibebankan terhadap dirinya disuatu perusahaan.
4. Karyawan
 - a. Menurut Hasibuan karyawan adalah orang penjual jasa, pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.
 - b. Menurut subri Karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja berusia 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan

⁷. Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012), h.147.

⁸ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, "Teori, Konsep dan Indikator"*. (Pekanbaru: Zanafa Publishing.: 2018). Hal. 47

terhadap tenaga mereka, ketika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

G. Penelitian Terdahulu

1. Skripsi yang ditulis oleh Ina Shintya dengan judul “ *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan Medan* ” Tujuan penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Tuasan. Menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan kinerja karyawan, motivasi kerja dan disiplin kerja, dan dapat di ambil kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Jurnal yang diteliti oleh Muhammad Ehsan dengan judul “ *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan* ” bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics, Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Dan menggunakan analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda, sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic.
 - b. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syncrum Logistics. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi motivasi dan semakin kondusif disiplin kerja terhadap karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Jurnal yang dikutip oleh Dimas Okta Ardiansyah dengan judul “*Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja*” bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pabrik kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung, pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran sebanyak 152 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif eksplanatori dan menggunakan metode *Probalitas sampling, simple random sampling* dan metode analisis yang digunakan adalah analisis sebagai berikut :
- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

- b. Komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Bila komunikasi efektif dapat terwujud maka produktifitas karyawan akan semakin tinggi. Dengan komunikasi yang efektif karyawan tidak akan mengalami kebingungan dalam melaksanakan SOP yang dibuat oleh perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik. Karyawan akan merasa dilibatkan dengan adanya komunikasi dua arah yang terstruktur dan umpan balik yang dihasilkan dari komunikasi dua arah tersebut, baik antar atasan, antar bawahan, ataupun antara atasan dan bawahan.

F. Sistematis Penelitian

Adapun sistem penulisan yang penulis gunakan dalam proposal ini adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan yang membahas tentang: a) latar belakang masalah, b) perumusan masalah, c) tujuan penelitian, d) manfaat penelitian, e) hipotesis penelitian, f) definisi operasional, g) penelitian terdahulu, h) sistematika penulisan skripsi.

Bab II: Kajian Pustaka, yang membahas tentang: a) Pengertian Kompensasi, b) System Pembayaran Kompensasi, c) Pengertian Motivasi Kerja, d) Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja, dan e) Teknik Motivasi Kerja Karyawan.

Bab III: Metodologi Penelitian, yang membahas tentang: a) rancangan penelitian, b) populasi dan sampel, c) instrumen penelitian, d) teknik pengumpulan data, dan e) teknik analisis data.

Bab IV: Hasil penelitian dan pembahasan, yang membahas tentang: a) hasil penelitian, meliputi 1) Latar Belakang Objek, 2) Penyajian Data, 3) uji hipotesis, dan b) Pembahasan Penelitian.

Bab V: Penutup yang membahas tentang: a.) Kesimpulan, dan b) Saran.

