

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Islam memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar dapat bekerja dibidang apapun haruslah mempunyai sikap yang profesional. Profesional dalam pandangan islam di cirikan oleh tiga hal, yakni Kafa'ah, yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang di lakukan, Himmatul 'amal, yakni memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi, dan Amanah, yakni terpercaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai tugas dan kewajibannya serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang didudukinya.¹

Professionalisme telah diajarkan sebagaimana disebut dalam Al-Quran Surat Al-Israa ayat 36, yaitu:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

“Janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya, sesungguhnya pendengaranmu, penglihatanmu, dan matahatimu semuanya itu akan diminta pertanggung jawabannya (QS. Al-Israa ayat 36).”²

¹ Muhammad Ismail, *Pengantar Manajemen Syariat, Cet. 2*, (Jakarta: Khairul Bayaan Press, 2003), hal. 156

² Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*. (Bandung: J-Art, 2005), hal. 285.

Ayat ini menjelaskan larangan bekerja tanpa ilmu, bekerja harus mempunyai pengetahuan yang cukup dalam pada bidang tersebut, karena semua amal yang kita lakukan akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah SWT.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.³

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin keryawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.⁴

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang pekerja / karyawan untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau memberi semangat faktor tersebut.⁵ Sedangkan strategi peningkatan kinerja adalah suatu cara yang

³ Marihot Tua Efendy, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hal.194.

⁴Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor : IN MEDIA, 2015), hal 48.

⁵ *Ibid.*, hal 87

di lakukan oleh lembaga yang di lakukan guna meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, agar dapat berkontribusi terhadap tercapainya tujuan lembaga. Sedangkan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan PT. Kampung Coklat yaitu dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas yang meliputi gaji, fasilitas kerja, bonus, umrah, santunan kepada keluarga karyawan yang meninggal. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan kepuasan batiniah bagi diri karyawan sehingga diharapkan bisa mencapai kinerja yang optimal.

Berikut ini PT. Kampung Coklat berawal saat peternakan ayam petelur milik Bapak Kholid Mustofa (Pimpinan Kampung Coklat) mengalami kerugian besar akibat terjangkit virus Flu Burung pada tahun 2004 yang pada akhirnya menjadikan Bapak Kholid Mustofa meninggalkan karirnya pada industri peternakan. Karena adanya tuntutan ekonomi dan ketidakpastian pekerjaan mengantar Bapak Kholid Mustofa lebih fokus di kebun kakao dengan luas 750 m milik keluarga yang sudah ditanami Kakao sejak tahun 2000. Hal ini menjadi inspirasi awal dari terbentuknya Wisata Edukasi Kampung Coklat. Hasil panen kakao pertama kali dijual ke desa Sumber Pucung dengan harga Rp. 9.000,- / Kg. Harga tersebut menjadi motivasi, beliau berpikir; “Yang tidak dirawat saja bisa laku segitu apalagi jika dirawat”, Akhirnya beliau memutuskan untuk mendalami budidaya kakao dengan magang di PTPN XII Blitar dan Puslit Kota Jember.

Sementara itu, seluruh karyawan Wisata Edukasi Kampung Coklat berjumlah lebih dari 250 orang, dari jumlah tersebut terdapat karyawan yang berkerja tidak tetap, biasanya pekerjanya adalah siswi SMA atau mahasiswa, mereka berkerja waktu libur sekolah, gaji mereka tergantung berapa kali masuk kerja dalam satu bulan. Dari 250 karyawan tersebut terbagi menjadi beberapa bagian tugas yaitu: bagian operasional, pelayanan, pengolahan makanan, pengamanan, kebersihan, dan lain-lain.

Tabel 1.1

Data Karyawan PT. Kampung Coklat

No	Devisi	Jumlah Karyawan	No.	Devisi	Jumlah Karyawan
1.	Admin	3	16.	Mix 1	3
2.	Bakso	2	17.	Mix 2	8
3.	Banser	2	18.	Mix 3	8
4.	Biji	14	19.	Mix 5	7
5.	Bubuk	4	20.	Office	11
6.	Bunga	1	21.	Online	2
7.	Cleaning Service	10	22.	Packing	32
8.	Cooking Class	7	23.	Pembibitan	4
9.	Dapur	10	24.	Pengembangan	24
10.	Gallery	18	25.	Produksi	15
11.	GRO	7	26.	Terapi ikan	3
12.	Keamanan	3	27.	Tngokg	4
13.	Listrik	2	28.	Wahana	11
14.	Loket	2	29.	Warung	5
15.	Manajemen	10	30.	Water Jump	3

Sumber : Arsip PT. Kampung Coklat

Tabel 1.2
Jumlah Pengunjung PT. Kampung Coklat

No	Tahun	Jumlah Pengunjung
1.	2016	974154
2.	2017	1035335
3.	2018	1107455

Sumber : Arsip PT. Kampung Coklat

Berdasarkan tabel 1.1 berikut ini menunjukkan bahwa pengunjung PT. Kampung Coklat mengalami peningkatan di setiap tahunnya, semaksimal mungkin pihak PT. Kampung Coklat memberikan kepuasan dan kenyamanan kepada para konsumen wisatanya. Berbagai cara yang telah dilakukan PT Kampung Coklat dalam mengembangkan dan meningkatkan daya tarik wisata juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat membuat pengunjung puas adalah kualitas jasa dimana karyawan akan memberikan pelayanan yang terbaik untuk pengunjung, pelayanan yang baik akan memberikan nilai positif bagi perusahaan.

Perusahaan memberikan kedisiplinan kepada karyawan, yang pertama disiplin waktu dimana sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Kedua disiplin peraturan dan berpakaian, peraturan tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. ⁶

⁶ Hasil wawancara dengan bapak Edi Purtanto selaku Manager Front Office di PT. Kampung Coklat di Jl. Banteng Blorok 18 Desa Plosorejo – Kademangan – Blitar tanggal 12 Februari 2019, pukul 09.00 – selesai

Sedangkan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan yaitu dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas yang meliputi gaji, bonus, umrah, santunan pada keluarga karyawan yang meninggal. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan kepuasan batiniah bagi diri karyawan sehingga diharapkan bisa mencapai kinerja yang optimal.⁷

Alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut adalah karena keberhasilan pengelola wisata edukasi kampung coklat dalam mengelola tempat wisata sehingga menjadikan tempat wisata tersebut banyak diminati oleh para wisatawan. Semenjak mulai berdirinya sampai saat ini tempat wisata edukasi kampung coklat tidak pernah sepi pengunjung, apalagi diwaktu hari libur pengunjung bisa bertambah hingga tiga kali lipat dari hari biasa. Maka penulis tertarik mengambil judul penelitian: “STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA DI PT. KAMPUNG COKLAT DESA PLOSOREJO KADEMANGAN BLITAR”.

⁷ *Ibid.*,

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimanakah strategi PT. Kampung coklat dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin dan motivasi kerja?
2. Hambatan atau kendala apa saja yang dihadapi oleh PT. Kampung Coklat dalam memberikan disiplin dan motivasi kerja?
3. Bagaimana solusi pada hambatan atau kendala yang dihadapi oleh PT, Kampung Coklat dalam memberikan disiplin dan kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui strategi PT. Kampung coklat dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin dan motivasi kerja.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi PT. Kampung Coklat dalam memberikan disiplin dan motivasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui solusi pada hambatan atau kendala yang dihadapi PT. Kampung Coklat dalam memberikan disiplin dan motivasi kerja.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Untuk memberi sumbangsih ilmu pada bidang ilmu Ekonomi Pembangunan

2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan diharapkan dapat memberi masukan tentang peningkatan kinerja karyawan bagi pihak perusahaan.

- b. Sebagai sumbangsih perbendaharaan kepustakaan di IAIN Tulungagung
- c. Sebagai referensi untuk penelitian lanjutan pada bidang yang sama dengan variabel yang berbeda.

E. Penegasan Istilah

1. Penegasan konseptual

a. Strategi

Strategi berarti rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.⁸ Setrategi adalah proses penentuan rencana pimpinan puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai.⁹

b. Peningkatan kinerja

Peningkatan adalah suatu proses, cara atau meningkatkan suatu usaha atau kegiatan.¹⁰ Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹¹ Peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

⁸ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hal. 1377.

⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung: Refika Aditama, 2014), hal. 2.

¹⁰ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*,hal. 1529

¹¹ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.....*, hal. 67.

c. Karyawan

Karyawan adalah orang yg bekerja pada suatu lembaga kantor, perusahaan, dengan mendapat gaji. Karayawan merupakan sumberdaya manusia yang merupakan sumberdaya yang digunakan untuk menggerakkan dan minergikan sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa sumberdaya manusia, sumberdaya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

d. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin keryawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.¹²

e. Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang pekerja / karyawan untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau memberi semangat faktor tersebut.¹³

¹²Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,....., hal 48.

¹³ *Ibid.*, hal 87

2. Definisi Operasional

Penelitian ini dimaksud untuk menganalisis strategi kinerja karyawan melalui disiplin dan motivasi kerja tempat Wisata Edukasi Kampung Coklat.

F. Sistematika Pembahasan

Merujuk pada semua yang dituliskan di atas dan metode yang digunakan serta dalam rangka memudahkan penulisan skripsi, maka pembahasan di bagi menjadi enam bab. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- BAB I** Berisikan gambaran kepada pembaca/penulis yang mudah dan jelas terhadap arah pembahasan. Pada bab pendahuluan ini akan dikemukakan hal-hal mengenai latar belakang masalah, Batasan masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.
- BAB II** Dalam bab landasan teori ini berisikan tentang teori yang membahas mengenai penelitian dan kajian penelitian terdahulu.
- BAB III** Dalam bab metode penelitian berisikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis, dan pengecekan keabsahan data.
- BAB IV** Deskripsi tentang pembahasan hasil penelitian.

BAB V Pembahasan yang akan menjelaskan tentang temuan-temuan penelitian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian.

BAB VI Penutupan terdiri atas kesimpulan dari analisis data dan saran dari penulis mengenai penelitian. Saran manajerial dan saran penelitian selanjutnya.