

BAB V

PEMBAHASAN

Dalam bab pembahasan ini akan disajikan beberapa bahasan yang sesuai dengan hasil penelitian, sehingga pada uraian pembahasan ini peneliti akan mengintegrasikan hasil penelitian dengan teori-teori yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Data-data yang diperoleh peneliti dari hasil pengamatan, observasi, wawancara mendalam sebagaimana yang telah peneliti deskripsikan pada analisis data kualitatif yang kemudian diidentifikasi agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan yaitu guna untuk mengumpulkan data mengenai penerapan etika bisnis Islam dalam pemasaran produk di media sosial. Setelah mengetahui bagaimana penerapan etika bisnis dalam pemasaran produk di media sosial maka di peroleh hasil temuan dengan teori-teori yang sudah dikemukakan oleh penulis dengan poin sebagai berikut.

A. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Disiplin dan Motivasi Kerja

Setelah melakukan observasi dan juga wawancara menunjukkan bahwa strategi yang di lakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sudah terpenuhi, seperti adanya pemberian motivasi.¹ Hal ini

¹ Dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu 1). Kemampuan dari pegawai untuk bekerja. 2). Motivasi dari pegawai. (dikutip dari buku Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, halaman 63).

sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Megarani di Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta.²

1. Pemberian Kedisiplinan

Dalam pemberian Kedisiplinan karyawan PT. Kampung Coklat menekankan pada disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Yang kedua disiplin peraturan dan berpakaian dimanaperaturan maupun tata tertib yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu perusahaan dapat dicapai dengan baik untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan perusahaan.

Dengan adanya pemberian kedisiplinan pada karyawan tentu akan menambah manfaat yang diperoleh terutama karyawan dan

² Sulia Megarani, *Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016). <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/239330> Diakses 3 Oktober 2018

untuk menunjang dan kelancaran semua aktivitas perusahaan, agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan cepat dan tepat.³

2. Pemberian Motivasi

Dalam Proses pemberian motivasi yang di lakukan oleh PT. Kampung Coklat berupa materi maupun non-materi ya intinya perusahaan memberikan motivasi secara internal maupun personal. Sehingga hanya karyawan yang berkualitas dan mempunyai kontribusi yang benar pada perusahaan yang layak untuk mendapat posisi dan fasilitas-fasilitas. Dengan pemberian penyadaran ini diharapkan karyawan dapat termotivasi untuk selalu meningkatkan pengetahuan maupun kualitas kerjanya.⁴

Pemberian motivasi diberikan oleh PT. Kampung Coklat telah sesuai dengan teori yang ada seperti yang dijelaskan dalam bukunya Mulyadi bahwa seorang pimpinan harus bisa selalu memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada semua karyawan guna untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat sesuai dengan tujuan perusahaan.⁵

Begitu juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Enny Muslikhah dijelaskan bahwa pemberian motivasi kerja yang

³ Hasil wawancara dengan bapak Edi Purtanto selaku karyawan bagian Manager Front Office di PT. Kampung Coklat di Jl. Banteng Blorok 18 Desa Plosorejo – Kademangan – Blitar tanggal 12 Februari 2019

⁴ Wawancara dengan Bapak Edi Purtanto Manager Front Office PT. Kampung Coklat yang dilakukan pada tanggal 12 Februari 2019

⁵ Mulyadi, Manajemen Sumberdaya Manusia, (Bogor: IN MEDIA, 2015) hal. 88)

dilakukan PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati hampir 80% sudah berjalan dengan baik. Walaupun pelaksanaan motivasi sudah baik, PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati masih mengalami sedikit kendala dalam memahami keinginan karyawan. Peran kompensasi, gaji, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati 100% sudah sangat membantu meningkatkan kinerja karyawan.⁶

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Essa Putri menyatakan bahwa strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi, pendidikan dan penelitian serta promosi bagi karyawan yang berprestasi.⁷

Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan perusahaan strategi yang dilakukan oleh PT. Kampung Coklat sebenarnya sudah sesuai dengan ajaran agama islam. Hal ini dibuktikan Dalam dalil Al-Quran juga dijelaskan pada surat AL-Ahqaaf ayat 19 yang berbunyi :⁸

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

⁶ Muslikhah, *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT. Sampurna Kuningan Juwana- Kabupaten Pati*, jurnal (Semarang: UNES, 2016, Vol V, No 2) <http://lib.unnes.ac.id/6436/1/8501.pdf>. Diakses 3 Oktober 2018

⁷ Essa Putri, *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan PT PLN Ranting Perawang Melalui Pendidikan dan Pelatihan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam*, jurnal (Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim, 2016, Vol 11, No 3) <http://repository.uin-suska.ac.id/1917/1/2011201184.pdf>, Diakses 28 Agustus 2018

⁸ Yang dimaksudkan ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka orang tersebut akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al-Ahqaaf : 19).”⁹

B. Hambatan/Kendala Yang Dihadapi PT. Kampung Coklat dalam Memberikan Disiplin dan Motivasi Kerja Khususnya Pada Karyawan

Kendala merupakan suatu hal yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan kendala-kendala dalam memotivasi juga dihadapi oleh PT. Kampung Coklat dalam membina karyawan yaitu dalam memberikan Kedisiplinan bagi karyawan yang masih muda bermain game ketika bekerja, maka langkah pertama yang dilakukan perusahaan yaitu menasehati karyawan atau melakukan pendekatan kepada karyawan. Pimpinan kesulitan menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif, Pimpinan sulit mengetahui keinginan karyawan.¹⁰

Dikemukakan oleh Hasibuan dalam penjelasannya Hasibuan ada banyak kendala dalam memotivasi kerja karyawan.¹¹ Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Enny Muslikhah yang menjelaskan bahwa

⁹ Solikin, Muhamad. *Konsep Pendidikan Anak Dalam Keluarga Berdasarkan Surat Al-Ahqaaf (Telaah Atas Tafsir Fi Zilalil Qur'an Dan Tafsir Al-Mishbah)*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014.

¹⁰ 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

¹¹ 1). Untuk menentukan alat motivasi yang tepat itu sulit, karena setiap individu karyawan tidak sama. 2). Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif. 3). Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan, 4). Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak. (dikutip dari bukunya Hasibuan, Malayu, Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas, halaman. 97)

dalam pelaksanaan motivasi kerja yang dilakukan oleh PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati mengalami kendala dalam memahami keinginan karyawan.¹²

C. Solusi Hambatan pada Kendala Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Disiplin dan Motivasi Kerja

Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang banyak pasti ada hambatan dan kendala yang dihadapi, disamping itu pasti juga ada solusi dari hambatan dan kendala tersebut, agar mencapai tingkatan yang lebih tinggi lagi perusahaan. Dalam proses bersosialisasi dan berinteraksi, seorang pimpinan harus mampu memberikan dorongan atau semangat (motivasi) kepada karyawan guna mencapai kinerja organisasi secara optimal. Saling memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan antara pimpinan dan karyawan akan memberikan suasana nyaman.

Sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan melalui Direktur SDM dalam menyerap keluhan, kritik, serta saran dari seluruh karyawan yaitu dengan menggunakan saluran komunikasi langsung tatap muka karena pihak perusahaan tidak mau menerima kritik dan saran melalui media surat.¹³

¹² Enny Muslikhah, *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT. Sampurna Kuningan Juwana-Kabupaten Pati.....* diakses pada 3 Oktober 2018

¹³ Ibid.,

Evaluasi yang di lakukan untuk menghadapi kendala yang dihadapi perusahaan, pimpinan harus melakukan pendekatan dan pengamatan langsung terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui keinginan karyawan, pimpinan berkomunikasi langsung tentang kepuasan karyawan mengenai kebijakan yang dikeluarkan perusahaan. Kedisiplinan karyawan harus ditingkatkan agar menghasilkan pelayanan yang prima.¹⁴

Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh miftachudin berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karaywan dengan menerapkan disiplin kerja karyawan, meningkatkan keterampilan, mengadakan pengawasan terhadap kinerja karyawan, dan menciptakan situasi dan iklim yang kondusif bagi karyawan.¹⁵

¹⁴ Ibid.,

¹⁵ Miftachudin, *strategi meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan di politehnik uin sunan kalijaga Yogyakarta 2015-2016,* Diakses 28 Agustus 2018