

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan mengharapkan efektifitas kerja karyawan, hal tersebut harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, kerja keras karyawan, kerja sama antar karyawan, juga motivasi kerja yang baik. Setiap karyawan yang telah bekerja sesuai dengan kemampuan, kreatifitas, pengetahuan, motivasi kerja, tenaga dan juga waktunya, di lain pihak mereka mengharapkan imbalan tertentu.

Perusahaan akan dapat menjalankan fungsinya jika memenuhi persyaratan yang diperlukan, seperti mempunyai visi dan misi yang jelas yang mempunyai peranan penting dalam hal pengoperasian kegiatan perusahaan, memiliki tenaga kerja yang memadai baik dalam hal *skill*/keterampilannya. Dalam diri seorang karyawan memiliki kemampuan/*ability* sebagai salah satu bentuk persyaratan terhadap bidang yang diperlukan oleh perusahaan. Kemampuan/*ability* setiap karyawan dalam berbagai bidang yang telah ditentukan oleh perusahaan manufaktur khususnya memiliki persyaratan yang lebih kompleks.

Kemampuan kerja individu karyawan berkaitan dengan masa kerja yang diposisikan pada bidang tertentu di perusahaan. Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu, mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing. Dalam pelaksanaan kerja sehari-hari karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal

kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan dalam perusahaan maka karyawan tersebut telah memperoleh kemampuan kerja.¹

Dilihat dari kemampuan kerja yang sebagian besar terlihat saat menjalankan tugasnya sebagai karyawan pada bidang-bidang tertentu dan dalam pencapaian waktu yang relatif cukup lama. Pada saat seseorang meningkat dari level yang lebih rendah ke level yang lebih tinggi dalam organisasi makin sedikit kemampuan teknis yang diperlukan, pada saat yang sama makin lebih banyak kemampuan konseptual yang diperlukan.² Dalam manajemen yang penting adalah bagaimana caranya memanfaatkan perbedaan kemampuan karyawan pada tugas-tugas yang sesuai agar masing-masing dapat memperlihatkan prestasi maksimalnya.³

Kemampuan manusia dapat berubah dan dapat ditingkatkan dengan latihan. Sementara ketrampilan dapat ditambah dengan mengerjakan berulang-ulang. Kemampuan ini digunakan sebagai kapasitas dalam melakukan berbagai pekerjaan. Untuk mengukur kapasitas tersebut dapat dibedakan menjadi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.⁴ Kemampuan fisik memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses.

¹ Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia, 1996), hal. 6

² Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard, (*Manajemen Perilaku organisasi: Pendayaunaan Sumber Daya Manusia Edisi Ke-4*), terj. Agus Dharma, Ph.D, (Jakarta: Erlangga, 1995), hal. 5-6

³ *Ibid*, hal. 80

⁴ Marwan, *Pengelolaan Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1986), hal 11

Kemampuan intelektual ini dibutuhkan untuk menunjukkan aktivitas-aktivitas mental. Secara umum dapat dikatakan bahwa makin tinggi hierarki jabatan seseorang di dalam organisasi perusahaan, makin dibutuhkan kemampuan intelegen dan verbal untuk mensukseskan pekerjaannya. Terdapat beberapa dimensi untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan persetual, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan (*memory*).⁵ Kemampuan (kemahiran) mental dan phisik ini diperlukan demi keberhasilan efektifitas kerja. Sehingga dengan menunjukkan kinerja yang maksimal akan sebanding dengan produktivitas yang dicapai oleh setiap karyawan.

Perusahaan mencari dan membina karyawan dengan semangat yang tinggi guna menciptakan dan memelihara sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing. Pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan tersebut.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sering kali terjadi gejala bahwa karyawan tertentu walaupun mereka sangat termotivasi, tidak memiliki kemampuan atau ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik.⁶

⁵ Stephen. Robbins, *Organizational Behavior, Tenth Edition*, Pearson Education, Inc., New Jersey. Molan, Benyamin (Penterjemah), *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*, (Jakarta : PT INDEKS, 2006), hal.52

⁶ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2007), hal.23

Terkadang karyawan menerima tugas yang tidak pasti di dalam organisasi atau perusahaan karena beberapa alasan. Salah satunya para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung atau sedikit informasi tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana hasil kerja mereka, yang mungkin membuat mereka ragu apakah tujuan mereka tercapai atau tidak.⁷

Fungsi motivasi untuk mengusahakan supaya orang-orang mau bekerja mencapai tujuan dengan senang hati. Pimpinan hendaknya berada ditengah-tengah bawahannya dengan memberikan suatu bimbingan, pengarahan, ataupun penyuluhan terhadap tugas-tugas yang akan dilaksanakan, sehingga tercapai efisiensi. Dengan demikian fungsi motivasi itu hendaknya benar-benar dapat diusahakan, agar terjadi keseimbangan atau sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi dari anggotanya. Sukses tidaknya pimpinan organisasi dalam melaksanakan fungsi motivasi, sangat tergantung pada kemampuan pimpinan merealisasikan sinkronisasi tersebut. Dalam kaitan inilah, pimpinan hendaknya dapat menghayati sepenuh hati tentang unsur manusia dengan kebutuhannya.⁸

Motivasi kerja adalah hal yang sangat penting dalam kehidupan organisasi, lebih-lebih dalam dunia manajemen. Motivasi kerja merupakan kunci dari produktivitas kerja, dan produktivitas kerja adalah tujuan dari segala organisasi atau manajemen. Motivasi kerja berhubungan erat dengan kepuasan kerja, produktivitas kerja dan pemuasan kebutuhan. Motivasi kerja

⁷ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Management Jilid 2*. (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 2000), hal.45

⁸ Hamzah Ya'qub, *Menuju keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan*, (Bandung: C.V. Diponegoro, 2005), hal.102

merupakan masalah yang harus selalu mendapatkan perhatian pimpinan dalam organisasi atau manajemen.

Bagaimana pentingnya motivasi kerja dalam pencapaian hasil kerja telah diakui para ahli. Dalam hal ini Sutermeister (dalam Aroef) menyatakan:

“Produktivitas itu untuk kira-kira 90 % bergantung kepada prestasi kerja si tenaga kerja, dan yang 10 % bergantung kepada perkembangan teknologi dan bahan mentah. Prestasi tenaga kerja itu sendiri untuk 80 - 90 % bergantung kepada motivasinya untuk bekerja, dan yang 10 - 20 % bergantung kepada kemampuannya. Motivasi si pekerja itu sendiri untuk 50 % bergantung kepada kondisi sosial, 40 % bergantung kepada kebutuhan-kebutuhannya, dan 10 % bergantung kepada kondisi-kondisi fisik”⁹.

Motivasi kerja sebagian ditentukan oleh kebutuhan, sedangkan kebutuhan akan berubah karena waktu dan keadaan.¹⁰ Perubahan-perubahan dalam kebutuhan perlu mendapatkan perhatian pimpinan dalam kehidupan organisasi dan manajemen. Selanjutnya perubahan kebutuhan tersebut perlu dipakai sebagai dasar pertimbangan guna mengambil langkah-langkah penyesuaian dalam memberikan motivasi kerja, dengan cara memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang merupakan tujuan atau prioritas pertama.¹¹

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan atau penilaian kerja yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

⁹ Matthias Aroef, *Motivasi dan Produktivitas: Suatu Pembahasan*. Naskah tidak diterbitkan, Dewan Produktivitas Nasional Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, 1984, hal.15

¹⁰ Keith Davis, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, (Fifth Edition. Tata Mc Graw-Hill: Publishing Company ltd., New Delhi. 1978), hal.45

¹¹ *Ibid*, hal. 47

Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini direktur harus selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹²

Selain itu, kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Pengukuran kinerja karyawan merupakan suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan. Informasi tentang kinerja karyawan juga diperlukan pula bila suatu saat atasan ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seorang karyawan berkinerja karyawan buruk, padahal sistem atau peralatan yang digunakanlah yang tidak memenuhi syarat.¹³

Sumber daya manusia yang unggul yang dapat didayagunakan untuk merealisasikan motivasi kerja serta tujuan organisasi merupakan dambaan setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun nonpemerintah. Sumber daya manusia semacam ini adalah salah satu keunggulan kompetitif yang

¹² Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), hal.13

¹³*Ibid*, hal. 28

sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi, dan pemimpin yang efektif.

Sumberdaya manusia merupakan kunci terpenting dalam dinamika kehidupan manusia di tengah-tengah dunia yang semakin kompetitif. Dan mempunyai peran yang penting dalam interaksinya dengan faktor modal, material, sistem, metode dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas produk. Oleh karena itu perlu kehati-hatian dan perhatian dalam pemberdayaan. Snyder menegaskan bahwa “manusia merupakan sumberdaya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaat sumberdaya manusia secara efektif”.¹⁴

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas dari adanya kemampuan dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh kemampuan bekerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan selalu berorientasi pada

¹⁴ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Management Jilid 2*. (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 2000), hal.431

tujuan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi adalah karyawan yang perilakunya diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Agama Islam memandang bekerja merupakan suatu kewajiban yang wajib dilaksanakan dan merupakan pernyataan rasa syukurnya kepada Allah seperti tertera dalam surat Saba' ayat 13 yang berbunyi :

اعملوا آل داود شكرا* و قليل من عبادي الشكور

Artinya : *“Bekerjalah hai keluarga Daud untuk bersyukur kepada Allah. Dan sedikit sekali dari hamba-hambaKu yang berterima kasih“.* (Al-Qur'an)¹⁵.

Dalam hal ini Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Qoshos (28) : 26 yang memerintahkan orang-orang yang beriman, yang mempunyai kemampuan fisik untuk bekerja keras.

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(Al-Qashsh (28): 26)¹⁶

Allah SWT dalam Al-Qur'an memerintahkan orang-orang yang beriman, yang mempunyai kemampuan fisik untuk bekerja keras. Islam menganjurkan manusia untuk melakukan sesuatu dengan prestasi yang baik, bukan hanya pada dirinya tetapi juga yang terbaik bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul sebagaimana dalam hadist riwayat Muslim yaitu Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai daripada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang bermanfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, dan janganlah lemah. Kalau engkau

¹⁵ Kementerian Agama RI, *Al Qur'an dan Tafsirnya (Edisi yang disempurnakan) Juz 19-21 Jilid 7*, (Jakarta: Widya Cahaya, 2011), hal. 270-271

¹⁶ *Ibid*, hal. 279-280

tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu,” tetapi katakanlah” Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku ”berandai-andai itu adalah perbuatan setan. Dalam Hadist ini mengandung pengertian bahwa sebagai mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat atau unggul dengan cara memperkuat iman, menggali kemampuan (*ability*) dan memperbanyak perbuatan yang bermanfaat.¹⁷

Secara garis besar dapat difahami disini bahwa bekerja merupakan kewajiban manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*uncosncious needs*)-nya. Kebutuhan (*needs*) setiap orang adalah “sama” misalnya kebutuhan makan dan minum tetapi keinginan (*wants*) dari setiap orang “tidak sama”, karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan dan lingkungannya.

Sebagai perusahaan yang cukup berkembang, maka perusahaan pengolahan coklat menunjukkan eksistensinya dengan tetap mempertahankan kinerja yang baik selama proses produksinya, sehingga hasil kerja akan maksimal. Jumlah pengunjung di wisata edukasi kampung coklat pun dari tahun ke tahun juga mengalami peningkatan yang signifikan, terutama di hari minggu dan hari libur nasional, sehari bisa mencapai 10.000 pengunjung. Kebanyakan pada hari libur yang berkunjung anak-anak sekolah, mulai dari anak TK sampai mahasiswa. Hal ini membuktikan bahwa wisata edukasi kampung coklat mempunyai prospek masa depan yang menjanjikan untuk dikembangkan. Untuk lebih jelasnya peningkatan jumlah pengunjung dari tahun ke tahun dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

¹⁷ Nur diana dan Ilfi, *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Malang: UIN Press, 2008), hal.203

Tabel 1.1
Data Peningkatan Jumlah Pengunjung Th. 2013, 2014, 2015, 2016
dan 2017

No.	Tahun	Jumlah Pengunjung
1	2013	130.000 Orang
2	2014	150.000 Orang
3	2015	175.000 Orang
4	2016	200.000 Orang
5	2017	276.000 Orang

Dari uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa ada peningkatan jumlah pengunjung dari tahun ke tahun. Pada perusahaan pengolahan coklat sumber daya manusia merupakan sarana utama bagi pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Khususnya pada bagian produksi agar tercapai hasil produksi yang maksimal dengan tujuan menjaga kelangsungan beroperasinya kegiatan perusahaan pengolahan coklat sehingga karyawan mampu berprestasi secara optimal.

Kampung Coklat terletak di Jalan Banteng Blorok 18, Desa Plosorejo, Kecamatan Kademangan, Kabupaten Blitar Jawa Timur. Website: <http://kampoengcoklat.blogspot.com> Email: kampoengcoklat. FB: <http://www.facebook.com/pages/Kampung-Coklat-Blitar/> 518856608214447. Keberadaan Kampung Coklat dari Kota Blitar, membutuhkan waktu sekitar 15-20 menit untuk mencapai lokasi ini.

Jumlah karyawan perusahaan Kampung Coklat dari hari ke hari mengalami peningkatan, untuk lebih jelasnya mengenai data karyawan dalam perusahaan wisata edukasi kampung coklat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Data Karyawan PT Kampung Coklat Blitar

Bagian	Pendidikan				Masa Kerja		
	SD	SMP	SMA	S1	>1 th	1-3 th	3-5 th
Admin : (3 orang)			√				√
Bakso: (2 Orang)	√					√	
Banser: (2 Orang)			√				√
Biji: (14 Orang)		√				√	
Bubuk: (4 Orang)		√					√
Cleaning Service: (10)		√				√	
Cooking Class : (5 Orang)			√			√	
Cooking Cookies: (2)			√		√		
Dapur: (10 orang)			√		√		
Galeri Depan: (2 orang)			√			√	
Galeri Chocolate: (18)			√				√
GRO : (7 orang)				√		√	
Ikan Hias: (1 orang)		√			√		
Keamanan: (3 orang)		√			√		
Listrik: (2 orang)				√		√	
Loket: (2 orang)			√			√	
Manajemen: (10 orang)				√			√
Mix: (26 orang)				√		√	
Office : (11 orang)				√			√
Packing : (31 orang)			√			√	
Pengembangan: (24)				√			√
Pembibitan: (4 orang)				√			√
Produksi : (15 orang)				√			√
QC: (2 orang)						√	
Terapi Ikan: (3 orang)			√		√		
TNGOKG: (4 orang)				√	√		
Wahana: (12 orang)			√		√		
Warung: (5 orang)		√				√	
Water Jump: (3 orang)			√		√		
On Line: (2 orang)				√			√
Total : 237 Orang							

Sumber : SOP dan Job Deskripsi Karyawan Kampung Coklat Blitar, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat jumlah karyawan di setiap bidangnya. Kinerja karyawan di kampung coklat merupakan faktor penting di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan pengolahan coklat di wisata edukasi kampung coklat harus dapat memberikan kepuasan

terhadap karyawan agar kinerja yang dihasilkannya dapat memuaskan dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggan. Dengan demikian perusahaan pengolahan coklat masih tetap dapat bertahan dengan baik dan mampu bersaing dengan bentuk usaha sejenisnya serta dapat maksimal dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggannya tersebut.

Tabel 1.3
Data Peningkatan Jumlah Karyawan Th. 2014, 2015, 2016 dan 2017

No.	Tahun	Jumlah karyawan
1	2014	100 Karyawan
2	2015	138 Karyawan
3	2016	150 Karyawan
4	2017	237 Karyawan

Dari uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa ada peningkatan jumlah karyawan dari tahun ke tahun. Disamping itu perusahaan selalu meningkatkan kemampuan dan memotivasi dalam bekerja. Hal ini disebabkan perusahaan sadar bahwa kemampuan individu dan motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dan apabila faktor-faktor tersebut tidak mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan, nantinya akan sangat merugikan perusahaan itu sendiri.

Dengan melihat fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui apakah kemampuan individu dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada wisata edukasi kampung coklat. Dari uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan

Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Coklat di Wisata Edukasi Kampung Coklat”.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada variabel kemampuan individu yang memiliki dua kriteria yaitu kemampuan intelektual dan fisik pada karyawan khususnya pada karyawan tetap sebagai responden terhadap peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja yaitu motivasi yang dimiliki karyawan tetap, terdiri dari motivasi instrinsik dan ekstrinsik. Kinerja karyawan dalam hal ini peneliti akan meneliti seberapa besar pengaruh kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Perencanaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan diperlukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang handal dan untuk menghadapi persaingan. Tidak hanya tenaga kerja yang handal agar suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik namun minat, motivasi, dan kemampuan individu terhadap pekerjaan tersebut juga sangat diperlukan. Sarana dan prasarana yang kurang memadai serta tuntutan-tuntutan dari pemimpin yang terus menerus tanpa melihat kondisi karyawan akan menghambat kinerja dari perusahaan tersebut. Hal-hal yang mungkin dapat menjadi permasalahan dalam kinerja karyawan adalah:

1. Kemampuan dari karyawan yang belum kompeten
2. Pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan masih minim
3. Sarana dan prasarana yang kurang memadai
4. Motivasi kerja berupa kondisi lingkungan kerja, gaji, tunjangan dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih minim

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari pemikiran dalam latar belakang diatas, maka timbullah pertanyaan, antara lain :

1. Apakah kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengolahan coklat di Wisata Edukasi Kampung Coklat ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengolahan coklat di Wisata Edukasi Kampung Coklat ?
3. Apakah kemampuan individu dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengolahan coklat di Wisata Edukasi Kampung Coklat ?

D. Tujuan Penelitian

Setelah menentukan permasalahan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk menguji pengaruh antara kemampuan individu terhadap kinerja karyawan pengolahan coklat di Wisata Edukasi Kampung Coklat.
2. Untuk menguji pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pengolahan coklat di Wisata Edukasi Kampung Coklat.
3. Untuk menguji pengaruh antara kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pengolahan coklat di Wisata Edukasi Kampung Coklat.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1 Secara praktis

a Bagi Perusahaan Pengolahan Coklat di Wisata Edukasi Kampung Coklat Kademangan - Blitar

Dapat memberikan informasi dalam mengidentifikasi dan menganalisis karyawan melalui kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan pengolahan coklat di wisata edukasi kampung coklat khususnya dan perusahaan-perusahaan lainnya, agar dapat bekerja lebih baik dan menghasilkan produktivitas tinggi.

b Bagi Akademisi

Dapat memberikan tambahan informasi yang dapat dijadikan bahan rujukan dan pengetahuan bagi para akademisi yang ingin mendalami ekonomi syariah.

c Bagi Peneliti

Peneliti dapat menambah ilmu dan pengetahuan mengenai kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan pengolahan coklat Di Wisata Edukasi Kampung Coklat Desa Plosorejo Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar.

d Bagi pihak lain

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi masyarakat maupun pemerintah dalam menjalankan perekonomiannya dan melakukan keputusan yang tepat dalam menangani setiap masalah yang terkait pengaruh kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2 Kegunaan Secara Teoritis

Dalam dunia pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu sumber pengetahuan dan mengembangkan ilmu bagi para pelajar maupun mahasiswa dalam memahami teori yang berkaitan dengan kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Agar penulisan ini lebih terarah dan terfokus, maka dibuat batasan-batasan masalah. Adapun batasan masalahnya ialah variabel kemampuan individu dibatasi pada kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Motivasi kerja didasarkan pada hal-hal yang termasuk pada motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik. Penelitian di perusahaan pengolahan coklat di wisata edukasi kampung coklat ini dilakukan pada saat masa adanya pengerjakan produk makanan coklat pada tahun 2017, sehingga karyawan yang dijadikan responden sebagian besar adalah karyawan tetap yaitu didominasi oleh karyawan bagian tata usaha kantor dan bagian produksi di perusahaan pengolahan coklat.

G. Penegasan Istilah

Ada beberapa istilah di dalam penelitian ini yang memerlukan penegasan arti, agar tidak terjadi perbedaan pendapat. Istilah-istilah tersebut seperti di bawah ini :

1. Definisi Konseptual

Secara konseptual, dalam penelitian ini memiliki dua variabel bebas, yaitu kemampuan individu dan motivasi kerja. Serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

- a. Kemampuan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata mampu, yang berarti kuasa, bisa, sanggup melakukan sesuatu.¹⁸ Kemampuan juga berarti kesanggupan, kekuatan untuk melakukan sendiri, kekayaan yang dimiliki.¹⁹
- b. Individu merupakan pribadi orang, orang seorang, organisme yang hidupnya berdiri sendiri.²⁰ Sehingga kemampuan individu adalah suatu kesanggupan dan keterampilan serta keahlian seseorang dalam menguasai ilmu atau pengetahuan.
- c. Motivasi kerja adalah “reaksi atau perasaan-perasaan yang timbul pada diri seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka memenuhi kebutuhan atau kepuasan”.²¹
- d. Kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.²²
- e. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah); pegawai; pekerja.²³

2. Definisi Operasional

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap kinerja

¹⁸Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), hal.263

¹⁹ EM Zul Fajri dan Ratu Aprilia Senja, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Difa Publisher, 2001), hal.546

²⁰*Ibid.*, hal.376

²¹Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hal.460

²²*Ibid*, hal. 480

²³Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hal.520

karyawan di perusahaan pengolahan coklat di wisata edukasi kampung coklat desa Plosorejo, Kecamatan Kademangan-Kabupaten Blitar.

H. Sistematika Pembahasan Skripsi

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini disajikan dalam enam bab yang disetiap babnya terdapat sub bab. Sebagai perincian dari bab-bab tersebut, maka sistematika pembahasan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menguraikan beberapa alasan teoritis dan atau alasan praktis mengenai judul yang akan diteliti. Diuraikan secara garis besar mengenai latar belakang masalah; identifikasi masalah; rumusan masalah; tujuan penelitian; kegunaan penelitian; ruang lingkup dan keterbatasan penelitian; penegasan istilah; dan sistematika pembahasan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini, didalamnya dikemukakan landasan teori yang membahas variabel/ sub variabel pertama; teori yang membahas variabel/ sub variabel kedua; teori yang membahas variabel/ sub variabel ketiga; penelitian terdahulu; kerangka konseptual; dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Sebagai gambaran proses penelitian lapangan disesuaikan dengan teori atau konsep relevan yang telah di uraikan pada bab sebelumnya. Metode penelitian memuat tentang pendekatan dan jenis penelitian; populasi; sampling dan sampel penelitian;

sumber data; variabel; skala pengukuran; teknik pengumpulan data; instrumen penelitian; dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan menguraikan hasil-hasil analisis data terhadap variabel yang diteliti. Dalam pembahasan hasil penelitian dapat memberikan argumentasi teoritis terhadap hasil analisis data. Hasil penelitian berisi tentang deskripsi karakteristik data pada masing-masing variabel dan uraian tentang hasil pengujian hipotesis.

BAB V : PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan temuan – temuan penelitian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian yang dikaitkan dengan teori.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan mengenai rangkuman dari permasalahan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan. Kemudian menarik kesimpulan yang merupakan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah serta mengemukakan saran atau gagasan-gagasan atas dasar hasil penelitian tersebut.