

**ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN DI TOKO *EEF-BEE* PACITAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1)



Oleh:

Hendri Setya Mashuri

NIM: 210717248

Pembimbing:

Faruq Ahmad Futaqi, M.E.

NIP. 198311262019031006

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
ISTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2021**

ABSTRAK

Mashuri, Hendri Setya 2021. Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Di Toko EEF-BEE Pacitan. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Syariah. Pembimbing, Faruq Ahmad Futaqi, M.E.

Kata Kunci: Karyawan, Kopensasi, Karir, Toko Eef-Bee

Dalam teori peningkatan strategi kinerja yang dikemukakan oleh Kasmir, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: 1. Kemampuan dan Keahlian Karyawan. 2. Motivasi Kerja, 3. Budaya Organisasi, 4. Kepemimpinan, 5. Kepuasan Kerja, 6. Disiplin Kerja. Sedangkan dampak dari peningkatan kinerja terdapat 2 faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu (1) Kompensasi, yaitu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, (2) jenjang karier merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Di toko EEF-BEE para karyawan kurang akan disiplin kerja dan kurangnya menaati peraturan, namun pendapatan toko EEF-BEE Pacitan cukup besar dan stabil tiap bulannya.

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara dan observasi.

Hasil penelitian ini adalah Pelaksanaan strategi peningkatan kinerja karyawan pada toko EEF-BEE Pacitan dengan menggunakan teori kemampuan dan keahlian kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja. Semua aspek telah dijalankan dengan baik oleh toko EEF-BEE Pacitan, kecuali pada aspek kedisiplinan kerja masih banyak para karyawan yang datang terlambat, ijin dengan berbagai alasan dan belum menaati peraturannya dibuat. Pelaksanaan dampak strategi peningkatan kinerja karyawan pada toko EEF-BEE Pacitan dengan menggunakan teori kompensasi dan karir. Pada aspek karir toko EEF-BEE belum melaksanakan manajemen karir pada karyawannya, di toko EEF-BEE ini hanya menaikkan gaji kepada karyawannya yang telah bekerja cukup lama secara bertahap sebagai bentuk loyalitas terhadap toko. Sedangkan untuk aspek kompensasi telah dilaksanakan dengan baik.

Lembar Persetujuan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL SKRIPSI
1	Hendri Setya Mashuri	210717248	Ekonomi syariah	ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI TOKO <i>EEF- BEE</i> PACITAN

Telah selesai melaksanakan bimbingan dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi:

Ponorogo, 03 November 2021



Mengetahui
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah


Dr. Luhur P. Asetivo, S.Ag., M.E.I.
NIP. 197801122006041002

Menyetujui

Faruq Ahmad Futaqi, M.E.
NIP. 198311262019031006

Lembar pengesahan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Di Toko
EEF-BEE Pacitan
Nama : Hendri Setya Mashuri
NIM : 210717248
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana bidang ekonomi.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang :
Dr. Ely Masykuroh, M.Sl.
NIP. 197202111999032003


(.....)

Penguji I :
Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP. 197207142000031005


(.....)

Penguji II :
Faruq Ahmad Futaqi, M.E.
NIP. 198311262019031006


(.....)

Ponorogo, Senin 22 November 2021

Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo




Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP. 197207142000031005

Surat Persetujuan publikasi

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

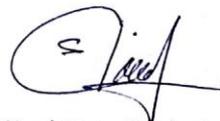
Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Hendri Setya Mashuri
NIM : 210717248
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Toko Eef-Bee Pacitan.

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di *ethesis.iainponorogo.ac.id*. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 22 November
2021



Hendri Setya Mashuri
NIM : 210717248

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Hendri Setya Mashuri

NIM : 210717248

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

"Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Di Toko EEF-BEE Pacitan"

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 2 November 2021

Pembuat Pernyataan


Hendri Setya Mashuri
NIM.210717248

DAFTAR ISI

COVER	i
ABSTRAK.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vi
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II : Kajian Teori	
A. Deskripsi Teori	
1. Manajemen Strategi	11
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
3. Kemampuan dan Keahlian karyawan	13
4. Motivasi Kerja	14
5. Kepemimpinan.....	16
6. Budaya Organisasi	18
7. Kepuasan Kerja.....	20
8. Disiplin Kerja	22
9. Kompensasi	24
10. Karir	26
B. Studi Penelitian Terdahulu	28
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	37

C. Data dan Sumber Data	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	39
E. Teknik Pengolahan Data	41
F. Teknik Analisis Data	42
G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data.....	43

BAB IV : Data dan Analisa Data

A. Deskripsi Data Umum	45
B. Data	
1. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan	46
2. Dampak Peningkatan Kinerja karyawan	54
C. Analisis	
1. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan	57
2. Dampak Peningkatan Kinerja karyawan	69

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pimpinan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali setelah kondisi yang buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Hasil dari kinerja karyawan dapat dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius yang terjadi di sebuah perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian material maupun non material akibat dari buruknya kinerja karyawan.¹

Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan. Misalnya untuk memperoleh (kepuasan kerja) atas pekerjaannya. Lebih dari itu adalah memenuhi rasa tanggung jawab yang diberikan, sehingga harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Kemudian tujuan lainnya adalah untuk memperoleh (kompensasi) yang lebih baik atas pencapaian pekerjaannya, yang tidak kalah pentingnya adalah untuk memperoleh pencapaian (karier) yang lebih baik seperti yang direncanakan sebelumnya. Pengertian kinerja

¹ Rismawati, Mattala, *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, (Jakarta : Celebes Media Perkasa, 2018), 1.

adalah hasil kerja dan perilaku kerja, jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah (kualitas dan kuantitas) yang dihasilkan oleh seseorang. Jika kinerja dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku kerja karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi.²

Dewasa ini memang peranan teknologi sudah banyak mulai menggantikan peranan sumber daya manusia. Namun tetap saja sumber daya manusia selalu di butuhkan untuk mengerakkan 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 peran manusia tidak 100 persen tergantikan oleh teknologi apa pun. Peranan teknologi hanyalah mempermudah dan mempercepat hasil kerja yang diperolehnya.³

Perilaku kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan, dengan perilaku kerja yang baik dari setiap karyawan akan meningkatkan produktifitas/ menaikkan pendapatan sebuah perusahaan. Di toko EEF-BEE Pacitan, memiliki jumlah karyawan sebanyak 17 karyawan, yang memiliki fungsi dan tugas masing-masing dalam melakukan pekerjaannya, seperti melakukan tugas di setiap standnya seperti stand baju, stand gamis, stand sandal, stand mainan, stand perabotan rumah tangga, dan stand hijab.

² Ibid., 184.

³ Ibid., 178.

Peekerjaan karyawan tersebut terbagi menjadi 2 shift pagi dari jam 07:30 sampai jam 16:00 dan shift malam jam 16:00 sampai jam 22:00 yang setiap minggunya selalu di *rolling*.

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempearuhi kinerja karyawan. Faktor-faktor kinerja akan sangat mempengaruhi kinerja pekerja, Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun prilaku kerja adalah sebagai berikut:⁴ 1. Kemampuan dan Keahlian Karyawan. 2. Motivasi Kerja, 3. Budaya Organisasi, 4. Kepemimpinan, 5. Kepuasan Kerja, 6. Disiplin Kerja.

Penilaian karyawan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijadikan beban sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawannya. Hal ini disebabkan tidak tahu dasar untuk menentukan jumlah atau ukuran yang diberikan. Kesulitan lain adalah sulit untuk menentukan jabatan seseorang, dalam arti untuk menaikkan atau menurunkan jabatan. Oleh karena itu, penilaian kinerja

⁴ Ibid., 189.

sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawan.⁵

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, kinerja juga dapat mempengaruhi kinerja lain. Artinya dengan memperoleh kinerja yang baik, maka akan mempengaruhi variabel. Demikian sebaliknya kinerja dipengaruhi variabel lain. Berikut ini faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu (1) Kompensasi, yaitu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, (2) jenjang karier merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dengan adanya pengaruh kinerja terhadap kompensasi dan karier tentu diharapkan akan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik.⁶

Toko *EEF-BEE* dibangun Bu Yuli bersama dengan sang suami yaitu Pak Agus, toko *EEF-BEE* terinspirasi dengan nama anaknya yaitu Videl Ambi Belva sehingga di ambil nama toko sebagai berkah dengan singkatan *EEF-BEE* atau artinya Videl Belva. Pada toko *EEF-BEE* sistem kerja terbagi menjadi 2 Shift pagi dan sore, karena terdapat banyak yang dijual toko *EEF-BEE* terbagi dari beberapa stand di setiap standnya untuk mempermudah dan memantau perkembangan pembelian akan ada penanggung jawabnya. Dalam Penilaian kinerja pada toko *EEF-BEE* masih begitu rendah itu ditujukan dengan belum adanya motivasi kerja pada

⁵ Ibid., 196.

⁶ Ibid., 196.

karyawan dan belum memiliki kedisiplinan ada rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Pimpinan toko *EEF-BEE* berkata “karyawan kami memang masih sering terlambat dan masih belum adanya rasa tanggung jawab penuh dengan pekerjaannya, namun mau bagaimana lagi jika mencari karyawan baru juga harus mengajari lagi”.⁷ Dari hasil wawancara tersebut walaupun karyawan di toko *EEF-BEE* Pacitan tidak disiplin namun pendapatan yang diperoleh oleh toko *EEF-BEE* Pacitan cukup besar diatas rata-rata omset. Pendapatan Toko *EEF-BEE* juga stabil dari bulan ke bulannya, serta banyak juga para pelanggan yang setia untuk membeli barang-barang dari toko *EEF-BEE* pacitan.

Tabel 1.1
Pendapatan Toko *EEF-BEE*

Pendapatan toko EEF-BFF per Bulan	
Bulan hari Raya	170 – 200 juta
Bulan biasa	150-160 juta

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan toko *EEF-BEE* Pacitan. Sehingga penelitian ini mengambil judul “ **Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan di Toko *EEF-BEE* Pacitan**”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana strategi peningkatan kinerja karyawan di toko *EEF-BEE* pacitan ?

⁷ Yuli Astuti, Wawancara, 25 juli 2021.

2. Bagaimana dampak strategi peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan ditoko *EEF-BEE* pacitan ?

C. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dijabarkan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis strategi peningkatan kinerja karyawan di toko *EEF-BEE* Pacitan.
2. Untuk menganalisis dampak strategi peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan di toko *EEF-BEE* Pacitan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan referensi bagi kajian ilmu, khususnya yang berkaitan dengan bidang peningkatan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Toko *EEF-BEE*

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan, serta memberikan sumbangan pemikiran kearah perbaikan.

- b. Bagi Akademisi

Semoga hasil penelitian ini dapat membantu dalam menambah perbendaharaan kepustakaan di IAIN Ponorogo sebagai referensi keilmuan mengenai ilmu peningkatan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika pembahasan yang berisi informasi dan hal-hal yang dibahas di setiap bab. Sistematika pembahasan pada skripsi ini dibagi menjadi 5 bagian bab, dan serangkaian sub-sub bab untuk pembahasan dalam penelitian ini. Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah :

BAB I Pendahuluan:

Pada pendahuluan ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Jadi dibagian pendahuluan ini membahas bagian umum mengenai judul penelitian faktor yang melatabelakangi judul, rumusan masalah yang diambil, tujuan dan manfaat dari penelitian.

BAB II Kajian Teori:

Pada bab ini membahas mengenai landasan teori dan juga telaah pustaka, yang berisi manajemen strategi, manajemen sumber daya manusia, serta, indicator.

BAB III Metode Penelitian:

Bab ini berisi mengenai metode atau alat yang digunakan dalam melakukan dan menganalisis penelitian ini. Metode penelitian terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisa data dan teknik pengecekan keabsahan data

BAB IV Data dan Analisis Data:

Pada bab ini berisi data di lapangan dari hasil penelitian terhadap temuan-temuan peneliti yang telah dikemukakan pada bab empat untuk dianalisis sehingga mampu menjawab fokus masalah yang ada, yakni terkait strategi peningkatan dan proses penilaian kinerja karyawan di took EEf-BEE Pacitan.

BAB V Kesimpulan:

Bab ini merupakan bab terakhir dari seluruh rangkaian pembahasan sampai bab empat, yang berisi kesimpulan dan saran-saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan. Timbul pertanyaan apakah karyawan yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai target dan standar yang telah ditetapkan merupakan kinerja? Atau sebaliknya yang tidak mampu melaksanakan tugas yang dibebankan juga merupakan kinerja. Jawabannya ya, hanya saja yang mampu disebut berkinerja baik dan yang tidak mampu berkinerja kurang baik.¹

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan

¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 181.

bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat optimal.²

Sebagai hasil kerja dari seorang karyawan tentu akan ada timbal balik yang akan didapatkan, dengan memperoleh kinerja yang baik, maka akan mempengaruhi variabel lain sebagai penilaian. Bagi pegawai, penilaian berguna untuk memberikan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, potensi yang pada akhirnya berguna untuk menentukan jalur, rencana dalam pengembangan karier. Bagi organisasi hasil penilaian prestasi kerja bermanfaat untuk pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti kebutuhan program pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi, sistem imbalan dan keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.³

Selain itu tujuan penting dilakukannya penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang diperoleh semakin besar potensi nilainya terhadap organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kinerja ini tidak lain adalah untuk: (1) evaluasi, dan (2) pengembangan.⁴

1. Manajemen Strategi

² Ibid., 182.

³ Priyono, Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo : Zifatama Publisher, 2008), 207

⁴ Ibid.

Strategi adalah tindakan potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan yang besar. Sebagai tambahan, strategi mempengaruhi kesejahteraan jangka panjang organisasi, biasanya paling sedikit lima tahun, dan oleh karena itu berorientasi masa depan. Strategi memiliki konsekuensi multifungsi atau multidimensi dan membutuhkan pertimbangan, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang dihadapi oleh perusahaan.⁵

Manajemen strategis memungkinkan suatu organisasi untuk proaktif dalam membentuk masa depannya, memungkinkan sebuah perusahaan memulai dan mempengaruhi aktifitas, dengan demikian memiliki kontrol terhadap nasibnya. Secara historis, manfaat utama manajemen strategis telah membantu organisasi memformulasikan strategi yang lebih baik dengan menggunakan pendekatan yang lebih sistematis, logis, dan rasional untuk pilihan strategi. Dengan demikian diharapkan makin banyak institusi dan korporasi yang menggunakan manajemen strategis untuk membuat keputusan yang efektif. Meski demikian, manajemen strategis tidak selalu menjamin keberhasilan, dan menjadi disfungsi secara serampangan.⁶

Formulasi, implementasi, dan evaluasi strategi adalah aktivitas-aktivitas yang terjadi dalam tiga level hierarki di organisasi yang besar: perusahaan, unit divisi atau strategis, dan fungsional. Dengan

⁵ Fred, Forest, *Manajemen Strategik*, (Jakarta : Salemba Empat, 2016), 11.

⁶ Eddy Yunus, *Manajemen Strategis*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2016), 9.

membantu komunikasi dan interaksi antar-manejer dan karyawan lintas level hirarki, manajemen strategik membantu fungsi firma sebagai tim kompetitif, sebageian besar bisnis kecil dan beberapa bisnis beasr tidak memiliki divisi atau unit strategi bisnis mereka hanya memiliki level perusahaan dan fungsional.⁷

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Unsur men(manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari man power management.⁸

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organissi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi , karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu

⁷ Fred, Forest, *Manajemen Strategik*, 5.

⁸ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Aceh : Universitas Malikussaleh, 2016), 1

terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.⁹

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dan persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.¹⁰

3. Kemampuan dan Keahlian Karyawan

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Pegawai juga perlu pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.¹¹

⁹ Ibid., 2.

¹⁰ Ibid., 3

¹¹ Samuel Y Warella, *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Medan : Yayasan Kita Menulis, 2021), 18.

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.¹²

4. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.¹³

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari

¹²Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), 109.

dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan turun.¹⁴

Motivasi sebagai proses di sekolah dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.¹⁵

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

¹⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 190.

¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 116

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

5) Keinginan untuk berkuasa

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya demikian pula jika perilaku pemimpin tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan

tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.¹⁶

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan berkaitan dengan penanggulangan perubahan, sedangkan manajemen berkaitan dengan penanggulangan kompleksitas. Ini artinya kepemimpinan tidak hanya berarti memimpin manusia, tetapi juga memimpin perubahan, menentukan arah dengan cara mengembangkan suatu visi masa depan, kemudian mereka menyatukan orang-orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁷

Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya terdapat 2 gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional.¹⁸

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan

¹⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 191.

¹⁷ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Aceh : Universitas Malikussaleh, 2016), 54.

¹⁸ Ibid., 54

hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.¹⁹

Gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik. Pemimpin transaksional membantu para pengikut mengidentifikasi apa yang harus dilakukan, dalam identifikasi tersebut pemimpin harus mempertimbangkan konsep diri dan *self esteem* dari bawahan.²⁰

6. Budaya Organisasi

Organizational Culture (Budaya Organisasi) adalah sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi, namun masih sedikit kesepahaman tentang arti konsep budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus diobservasi dan diukur.²¹

Budaya organisasi juga merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau

¹⁹ Ibid., 55

²⁰ Ibid.

²¹ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 28.

perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.²²

Budaya pada hakekatnya merupakan pondasi bagi suatu organisasi. Jika pondasi yang dibuat tidak cukup kokoh, maka betapapun bagus suatu bangunan, ia tidak akan cukup kokoh untuk menopangnya. Organisasi bisa mengarahkan masyarakat untuk memperhatikan satu dua aspek terkait dengan budaya yang akan dibangun. Terbentuknya budaya organisasi terutama karena adanya pendiri perusahaan / organisasi, yaitu orang yang berpengaruh paling dominan atau memiliki kharisma serta menjadi panutan mengenai bagaimana organisasi seharusnya bekerja dalam menjalkan misi guna meraih visi yang ditetapkan. Beberapa karakteristik Budaya Organisasi menurut yaitu:²³

²² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 192.

²³ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 33.

- a. Aturan perilaku yang diamati (*Observed Behavioral Regularitie*); seperti pemakaian bahasa atau terminologi yang sama.
- b. Norma (*Norms*); seperti standar perilaku yang ada pada suatu organisasi atau komunitas.
- c. Nilai yang dominan (*Dominant Values*); seperti mutu produk yang tinggi, efisiensi yang tinggi.
- d. Filosofi (*Philosophy*); seperti kebijakan bagaimana pekerja diperlakukan.
- f. Aturan (*Rules*); seperti tuntunan bagi pekerja baru untuk bekerja didalam organisasi.
- g. Iklim Organisasi (*Organizational Climate*); Seperti cara para anggota organisasi berinteraksi dengan pelanggan internal dan eksternal atau peraturan tata letak bekerja (secara fisik).

7. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non finansial.²⁴

²⁴ Priyono, Marnis, *Manajemen Sumber Daya manusia*, 228.

Kepuasan kerja karyawan sering dianggap sebagai penentu yang kuat dari perputaran karyawan. Bagaimanapun juga persepsi karyawan terhadap perlakuan yang tidak adil menjadi prediktor yang lebih kuat dari pada kepuasan kerja. Jika karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil oleh organisasi maka akibatnya akan muncul tekanan. Persepsi ketidakadilan menyebabkan suasana emosi yang tidak menyenangkan yang dapat mengurangi karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin yang pada akhirnya berdampak pada upaya untuk meninggalkan organisasi.²⁵

Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena pada umumnya setiap karyawan berbeda standar kepuasannya. Tetapi paling tidak ada indikator yang dapat digunakan untuk melihat ada tidaknya kepuasan kerja, diantaranya adalah kedisiplinan, moral kerja karyawan serta rendahnya *turn over*. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor antara lain :²⁶

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pemimpin dan kepemimpinannya

²⁵ Ibid., 229.

²⁶ Ibid.

g. Sifat pekerjaan (monoton/tidak)

8. Disiplin Kerja

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik²⁷

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.²⁸

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Sebagai Contoh, jika orang pegawai terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal. Tetapi jika

²⁷ Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*, (Yogyakarta : DEEPUBLISH, 2019), 16.

²⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 193.

secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja dan moral pegawai lainnya. Dalam hal ini pimpinan harus menyadari bahwa tindakan pendisiplinan dapat merupakan kekuatan positif bagi organisasi apabila diterapkan secara konsisten dan berkeadilan.²⁹

Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervise dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai akan tetapi juga akan meminimalkan masalah masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang pasifif diantara bawahan dan atasan.³⁰

Lebih lanjut untuk mencapai tujuan tujuan tersebut maka perlu diperhatikan unsur unsur dalam usaha pembetulan akan disiplin yaitu

.³¹

²⁹ Umi Farida, Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Ponorogo : UNMUH Ponorogo PRESS, 2016), 43.

³⁰Ibid., 44.

³¹ Ibid.

- a. Peraturan yang jelas dan tegas dengan sanksi hukuman yang sama bagi setiap karyawan.
- b. Penjelasan kepada tenaga kerja tentang apa yang diharapkan dari mereka.
- c. Memberikan kepada tenaga kerja tentang apa, dan bagaimana memenuhi aturan-aturan pekerjaan dan peraturan tata tertib.
- d. Penyelidikan yang seksama dari latar belakang tiap peristiwa.
- e. Tindakan disiplin selalu tegas bila terjadi pelanggaran peraturan.

9. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapat menurunkan gaji atau tunjangan yang diperolehnya. Besar kecilnya kompensasi yang diperoleh tentu disesuaikan dengan peraturan perusahaan. Dengan demikian artinya kinerja akan mempengaruhi kompensasi karyawan.³²

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, yang

³² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 195

pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik. Di sinilah sebenarnya letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).³³

Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Secara rinci tujuan kompensasi meliputi :³⁴

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan buruh, dimana karyawan (buruh) harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga akan diperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diembannya.

c. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan memadai maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktifitas.

d. Stabilitas Karyawan

³³ Priyono, Marnis, *Manajemen Sumber Daya manusia*, 223.

³⁴ Ibid., 225.

Dengan program kompensasi yang berdasarkan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

e. Peningkatan Disiplin

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan prosedur akan berdampak pada peningkatan disiplin karyawan.

10. Karir

Jenjang karir merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karir. Demikian pula sebaliknya jika kinerjanya turun atau buruk maka akan ada sanksi berupa penurunan karir atau tidak memperoleh kenaikan karir. Kenaikan karir dapat berupa kepada seseorang dapat berupa kenaikan jabatan atau kenaikan kepangkatan. Oleh karena itu kinerja karyawan akan mempengaruhi karir karyawan.³⁵

Setiap sumber daya manusia sebagai seorang karyawan, pada awal mulai bekerja akan terus bekerja hingga yang bersangkutan memasuki usia pensiun, ini berarti yang bersangkutan ingin meniti karier dalam organisasi yang bersangkutan.³⁶

Jika seseorang berbicara tentang karier dalam kehidupan organisasi, biasanya yang dimaksud adalah keseluruhan pekerjaan yang

³⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 195.

³⁶ Priyono, Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 199.

dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama dia bekerja. Prestasi kerja, pengalaman, pelatihan dan pengembangan sangat berperan penting dalam menempuh berbagai jalur karier yang dapat ditempuh seseorang.³⁷

Dengan kata lain agar mengetahui pola karier yang terbuka baginya seorang pekerja perlu memahami (1) sasaran karier, (2) perencanaan karier, dan (3) kesediaan mengambil langkah dalam pengembangan karier.³⁸

Karier diperoleh melalui suatu rangkaian yang relatif dapat diprediksi dimulai dengan karier awal, karier pertengahan dan karier akhir. Karyawan pada saat memasuki sebuah organisasi akan mengalami tahap *getting in*, pada tahap ini karyawan mencoba mendapatkan gambaran yang realistis tentang organisasi, kemudian melangkah ke tahap berlatih (*breaking-in*), karyawan mencoba menjadi partisipan yang aktif, dan akhirnya menginjak pada tahap mengatur (*setting in*) karyawan berusaha menyelesaikan konflik yang terjadi.³⁹

Ditengah perjalanan berkarier banyak individu yang mengalami pengalaman masa transisi atau perubahan pertengahan karier pada beberapa orang. Dalam tahap ini individu menilai ulang pencapaian yang telah dilalui dan kemungkinannya untuk tujuan mendatang. Proses introspeksi, retrospeksi sangat penting untuk melakukan renungan.

³⁷ Ibid., 200

³⁸ Ibid.

³⁹ Ibid. 204

Strategi yang perlu ditempuh dalam menghadapi karier pertengahan adalah mencegah keusangan (*absolescence*), untuk ini dapat mengirim karyawan ke seminar, pendidikan lanjutan. Individu yang produktif dapat memikul peran staf senior atau manajemen puncak, atau mereka mungkin tetap sebagai kontributor dalam peran non kepemimpinan.⁴⁰

B. Studi Penelitian Terdahulu

Penelitian Ningsih⁴¹ dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan tahun 2019, yang berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Pelabuhan Indonesia 1 Perseroan Medan)”. Dengan rumusan masalah sebagai berikut: 1. Bagaimana strategi meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan manajemen sumber daya manusia pada PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan. 2. Bagaimanakah hasil analisis SWOT terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan manajemen sumber daya manusia pada PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan. Adapun Hasil dari penelitian tersebut adalah PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan telah melakukan beberapa strategi dalam peningkatan kinerja karyawan, adapun strategi yang dilakukan sebagai berikut; Strategi rekrutmen PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) sesuai dengan kebutuhan perseroan, penempatan posisi kerja karyawan

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Ningsih, “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Pelabuhan Indonesia 1 Perseroan Medan)” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2019.).

manajemen sumber daya manusia mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, pencapaian peningkatan kinerja dengan mengembangkan potensi karyawan melalui proses pendidikan, pelatihan dan workshop. PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) berada di sel V (Lima), yaitu suatu keadaan dimana perusahaan berada pada *Growth Stability Strategy*.

Penelitian Warniati⁴² dari Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Parepare tahun 2018, yang berjudul “Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare (Analisis Manajemen Syariah)”. Dengan rumusan masalah sebagai berikut: 1. Bagaimana perencanaan Strategi dalam peningkatan kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare. 2. Bagaimana implementasi Strategi dalam peningkatan kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare. 3. Bagaimana evaluasi Strategi dalam peningkatan kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare. Adapun hasil dari penelitian tersebut karyawan harus selalu diikutkan dalam berbagai pelatihan, baik yang diadakan oleh perusahaan maupun diluar perusahaan. Setiap karyawan untuk masuk jam kerja tepat waktu dan bekerja berdasarkan target yang bermuara pada reward dan punishment. Evaluasi kerja pada peningkatan kinerja karyawan di PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare telah sesuai

⁴² Warniati, “Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare (Analisis Manajemen Syariah)” (Skripsi, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Parepare, 2018).

dengan prinsip syariah karena mengacu pada aturan-aturan tentang disiplin masuk kerja tepat waktu.

Penelitian Sulia Megarani⁴³ dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2016, yang berjudul “strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman Yogyakarta”. Dengan rumusan masalah sebagai berikut: 1. Bagaimana strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan sogan batik rejodani sleman Yogyakarta. Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah Strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan sogan batik rejodani Sleman Yogyakarta mampu menghasilkan dampak yang positif, namun untuk penerapannya masih jauh dari kata sempurna karena penerapan strategi yang digunakan belum dilakukan secara teratur dan struktur dengan baik.

Penelitian Fathah Nur Janah⁴⁴ dari Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, yang berjudul “Staregi Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Anom Patroman”. Dengan rumusan masalah sebagai berikut: 1. Bagaimana strategi pengembangan Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar 2. kendala apa saja yang dihadapi PDAM Tirta Anom Kota Banjar dalam mengembangkan Kinerja Karyawan. Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah

⁴³ Sulia Megarani, “strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman Yogyakarta” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016).

⁴⁴ Fathah Nur Janah, “Staregi Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Anom Patroman” (Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2016).

peningkatan kinerja karyawan dengan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan itu meliputi pendidikan formal dan pelatihan formal dan informal. Kendala-kendala yang dihadapi PDAM Tirta Anom dalam meningkatkan kinerja karyawan meliputi: Peserta, biaya (dana peningkatan), rutinitas kerja, fasilitas pengembangan, pelatih (instruktur).

Penelitian Husnul Afifah⁴⁵ tahun 2020 dari Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, yang berjudul “Peningkatan Kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur”. Dengan rumusan masalah sebagai berikut: 1. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan badan amil zakat nasional provinsi jawa timur. Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah peningkatan kinerja BAZNAS dilakukan dengan mengadakan kegiatan sholat Dhuha berjamaah setiap hari Jumat. Di dalam rutinitas sholat Dhuha berjamaah, BAZNAS menambahkan kegiatan doa bersama, motivasi, evaluasi dan pembinaan. Kegiatan tersebut dilakukan langsung dari atasan (wakil ketua empat) untuk mengevaluasi kinerja dan memberikan semangat kerja karyawan.

Penelitian Nanang Yogi Anggoro Putro⁴⁶ tahun 2017 dari Universitas Negeri Yogyakarta, yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada Perusahaan Jasa Outsourcing PT. ASH cabang madiun)”. Dengan rumusan

⁴⁵ Husnul Afifah, “Peningkatan Kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2020).

⁴⁶ Nanang Yogi Anggoro Putro, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada Perusahaan Jasa Outsourcing PT. ASH cabang madiun)” (skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2017).

masalah sebagai berikut: 1. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT ASH Cabang Madiun. 2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ASH Cabang Madiun. 3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ASH Cabang Madiun. Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah Motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. ASH Cabang Madiun. Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Bahrumi Suganda⁴⁷ tahun 2018 dari Institut Agama Islam Negeri Metro, yang berjudul “Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan kinerja Karyawan (Studi Pada PT.BPRS Aman Syariah Sekampung)”. Dengan rumusan masalah sebagai berikut: 1. Bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT.BPRS aman syariah sekampung. Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah Pimpinan PT. BPRS Aman Syariah Sekampung selalu berupaya agar kepemimpinannya dapat membuat para karyawan selalu semangat melaksanakan tugas yang diberikan dan mengerahkan seluruh potensinya untuk perusahaan demi tercapainya visi dan misi perusahaan.

⁴⁷ Bahrumi Suganda, “Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.BPRS Aman Syariah Sekampung)” (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Metro, 2018).

Penelitian Sofian Wahyu Anggoro⁴⁸ tahun 2019 dari Universitas Bhayangkara Surabaya, yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INDO Gula Plastik di Sragen”. Dengan rumusan masalah sebagai berikut: 1. Apakah variabel-variabel Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Gula Pastika Sragen. 2. Apakah variabel-variabel Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Gula Pastika Sragen. 3. Manakah variabel-variabel Disiplin kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Gula Pastika Sragen. Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah Secara simultan semua variabel bebas Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara parsial, variabel bebas Disiplin kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji berpengaruh sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan. Secara dominan, variabel Gaji mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Rina Rezki Siregar⁴⁹ tahun 2018 dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Perumnas Regional

⁴⁸ Sofian Wahyu Anggoro, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT INDO Gula Plastik di Sragen” (Skripsi, Universitas Bhayangkara, 2019).

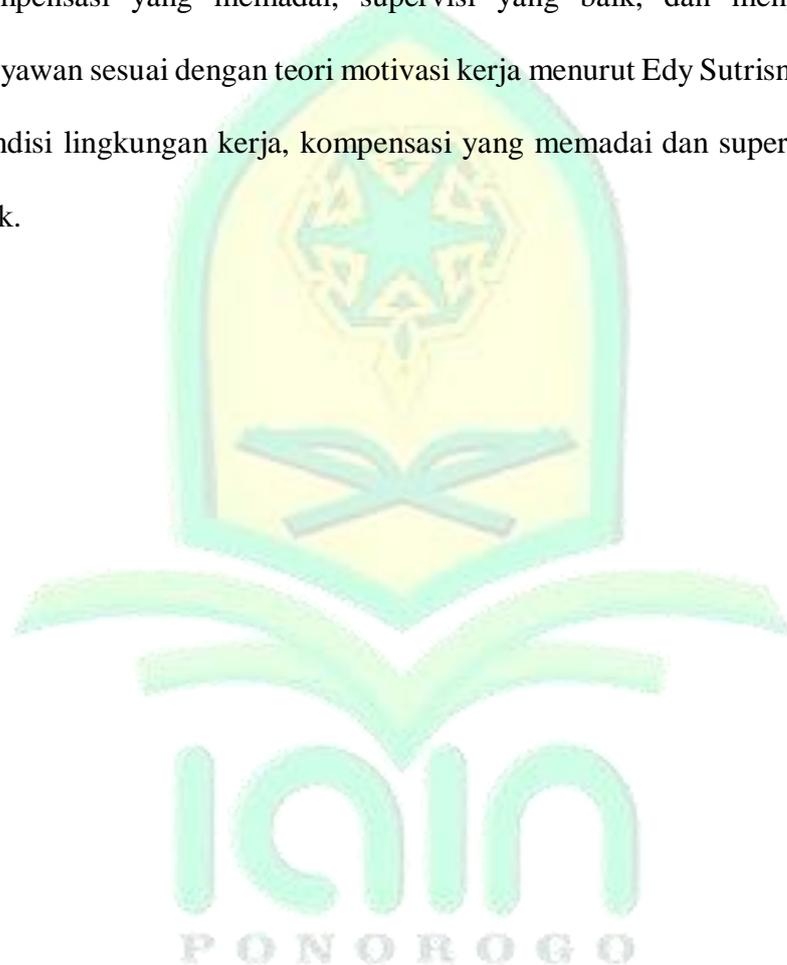
⁴⁹ Rina Rizki Siregar, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Peum Perumnas Regional 1 Medan”, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2018).

1 Medan”. Dengan rumusan masalah sebagai berikut: 1. Faktor-Faktor apakah yang mempengaruhi kinerja pegawai pada perum perumnas regional 1 Medan. Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah Dari hasil uji statistik untuk faktor kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini terbukti dengan diperoleh nilai KMO sebesar 0,600 dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity*nya adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan menggunakan faktor kompensasi, faktor lingkungan kerja dan faktor pelatihan besar yaitu 74%, dimana faktor yang terbesar dalam mempengaruhi tingkat kinerja pegawai adalah variabel kompensasi.

Penelitian Zeni Rofia Wardani⁵⁰, tahun 2019 dari Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tanteka Screen Printing Ponorogo”. Dengan rumusan masalah sebagai berikut: 1. Bagaimana analisis motivasi kerja terhadap faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo. 2. Bagaimana analisis motivasi kerja terhadap faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo. Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah Faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka *Screen Printing* Ponorogo adalah bekerja dengan niat belajar

⁵⁰ Zeni Rofia Wardani, “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019).

untuk meraih prestasi, keinginan untuk dapat memiliki, pemimpin yang adil dan bijaksana sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno tentang keinginan untuk dapat memiliki dan pemimpin yang adil dan bijaksana. Faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka *Screen Printing* Ponorogo adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno tentang kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai dan supervisi yang baik.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan kumpulan prosedur, skema, dan algoritma yang digunakan sebagai alat ukur atau instrumen dalam pelaksanaan penelitian. Semua metode yang digunakan peneliti selama penelitian disebut metode penelitian. Metode penelitian tersebut direncanakan, bisa dipertanggungjawabkan secara ilmiah, dan sedapat mungkin nilai netral. Metode penelitian menolong peneliti untuk untuk mengumpulkan data dari sampel dan menemukan jalan keluar atas permasalahan tertentu. Metode penelitian bertugas untuk memberikan penjelasan berdasarkan fakta yang terkumpul, pengukuran, serta pengamatan dan tidak sekedar atau asal memberi alasan.¹

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu peneliti harus terjun langsung ke lapangan, terlibat dengan masyarakat setempat. Terlibat dengan partisipan atau masyarakat berarti turut merasakan apa yang mereka rasakan dan sekaligus juga mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang situasi setempat. Peneliti harus memiliki pengetahuan tentang kondisi, situasi dan pergolakan hidup partisipan dan masyarakat yang diteliti.²

5. ¹ Kris H, Timotius, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2017),

² Conny R Semiwan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta : Grasindo, 2009), 9.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu, penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai (diperoleh) dengan prosedur-prosedur statistic atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran). Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi aktivitas sosial, dan lain-lain. Pendekatan yang sistematis dan subjektif yang digunakan untuk menggambarkan pengalaman hidup dan memberikan sebuah makna.

Dalam pendekatan kualitatif ini untuk memperoleh data-data dengan menggunakan pendekatan secara menyeluruh dengan wawancara, observasi langsung dan kajian ilmiah.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi di toko EEF-BEE yang beralamatkan. Rt 02 / Rw 02. Dsn Krajan. Des Arjosari. Kec Arjosari. Kab Pacitan. Jl. Pacitan-Ponorogo. Objek penelitian ini adalah mengenai startegi peningkatan kinerja karyawan pada toko EEF-BEE pacitan. Penelitian lebih banyak dilakukan ditempat tersebut karena data yang diperlukan lebih banyak didapatkan dari toko EEF-BEE, dengan melakukan wawancara terhadap pemilik dan karyawan toko EEF-BEE Pacitan.

C. Data dan Sumber Data

Data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Strategi peningkatan kinerja karyawan di toko EEF-BEE pacitan.
2. Dampak strategi penilaiana kinerja karyawan yang dilakukan ditoko EEF-BEE pacitan.

Tabel 3.1
Data Informan

No	Nama	Pekerjaan	Pendidikan
1	Yuli Astuti	Pemilik toko eef- bee pacitan	Sarjana S-1 Perguruan tinggi Stainu Pacitan
2	Dyah Styawan	Kasir	Smk N 2 Pacitan
3	Bahroni	Kasir	Smk N 3 Pacitan
4	Novi	Stand gamis	Smk Kesehatan Pacitan
5	Nafis	Stand gamis	Smk N 1 Pacitan
6	Selvi	Stand pralatan alat tulis	Smk N 1 Pacitan
7	Zulfa	Stand jam tangan	Smk N 1 Pacitan
8	Indah	Stand prabotan	Smk N 1 Pacitan
9	Ifa	Stand prabotan	Man Pacitan
10	Dian	Stand tas & kaos	Mts Kikil Arjosari

11	Anis	Stand tas & kaos	Smk 3 Pacitan
12	Nurul	Stand perlengkapan bayi	Smk N 1 Pacitan
13	Hana	Stand Perlengkapan bayi	Smk N 1 Pacitan
14	Fuad	Stand sepatu & sandal	Man Pacitan
15	Irul	Stand sepatu & sandal	Smk N 3 Pacitan
16	Arif	Stand celana & baju	Man Pacitan

Sumber data yang diperoleh dengan melakukan observasi langsung di toko EEF-BEE Pacitan serta dengan melakukan wawancara kepada pemilik toko dan karyawan untuk mendapat informasi langsung.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi. Oleh karena itu, tahap pengumpulan data tidak boleh salah dan harus dilakukan dengan cermat sesuai prosedur dan ciri-ciri penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan observasi.

1. Wawancara

Proses memperoleh penjelasan untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan cara tanya jawab bisa sambil bertatap muka ataupun tanpa tatap muka yaitu melalui media telekomunikasi antara pewawancara, dengan atau tanpa menggunakan pedoman. Menurut Yunus agar wawancara efektif, maka terdapat berapa tahapan yang harus dilalui yaitu :³

- a. Mengenalkan diri.
- b. Menjelaskan maksud kedatangan
- c. Menjelaskan materi wawancara.
- d. Mengajukan pertanyaan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara terarah (*guided interview*) dimana peneliti menanyakan kepada subjek yang diteliti berupa pertanyaan-pertanyaan yang menggunakan pedoman yang menggunakan pedoman yang disiapkan sebelumnya. Pewawancara terikat dengan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya.⁴

2. Observasi

³ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta : Pustakabaru Press, 2019), 31.

⁴ Ibid, 32.

Observasi merupakan suatu kegiatan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu.⁵

Observasi pada penelitian ini adalah observasi partisipasi ialah (*participant observation*) adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan di mana peneliti terlibat dalam keseharian informan.⁶

E. Teknik Pengolahan Data

adapun teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sistematika yang telah ditetapkan (*display*)

Data dalam penelitian ini sesuai dengan sistematika atau format yang telah ditetapkan oleh kampus IAIN Ponorogo, yang meliputi dari judul hingga daftar pustaka.

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

2. Memilih data yang relevan dengan pembahasan (*reduction*)

Data yang diperoleh ditulis dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok dan difokuskan pada hal-hal yang penting.

Dalam penelitian ini pembahasan terdapat dua hal penting yaitu mengenai Strategi peningkatan kinerja karyawan dan dampak dari peningkatan kinerja karyawan.

3. Melakukan penarikan kesimpulan (*conclusion*)

Kesimpulan merupakan langkah dari kegiatan reduksi, sehingga diperoleh kesimpulan sementara.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Mudjirahardjo analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode atau tanda, dan mengategorikan, sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dijawab. Melalui serangkaian aktivitas tersebut, data kualitatif yang biasanya berserakan dan bertumpuk-tumpuk bisa disederhanakan untuk akhirnya bisa dipahami dengan mudah. Setelah data terkumpul selanjutnya di analisis. Analisis data berlangsung secara

bersama-sama dengan proses pengumpulan data dengan alur tahapan sebagai berikut :⁷

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh ditulis dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh, direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, dan difokuskan pada hal-hal yang penting.

2. Penyajian Data

Data yang diperoleh dikategorisasikan menurut pokok permasalahan dan dibuat dalam bentuk matriks sehingga memudahkan peneliti untuk melihat pola-pola hubungan satu data dengan data lainnya.

3. Penyimpulan dan Verifikasi

Kegiatan penyimpulan merupakan langkah lebih lanjut dari kegiatan reduksi dan penyajian data. Data yang sudah direduksi dan disajikan secara sistematis akan disimpulkan sementara. Kesimpulan sementara perlu diverifikasi. Teknik yang dapat digunakan untuk memverifikasi adalah triangulasi sumber data dan metode.

G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

⁷Ibid., 34.

Untuk menghindari kesalahan data yang akan di analisis, maka keabsahan data perlu diuji dengan beberapa cara sebagai berikut:

1. *Kreadibility* untuk membuktikan kebenaran data yang diperoleh dengan keadaan yang sebenarnya.
2. *Triagulasi* untuk memporelah data langsung kepada narasumber dan obeservasi langsung kepada bidang yang terkait.



BAB IV

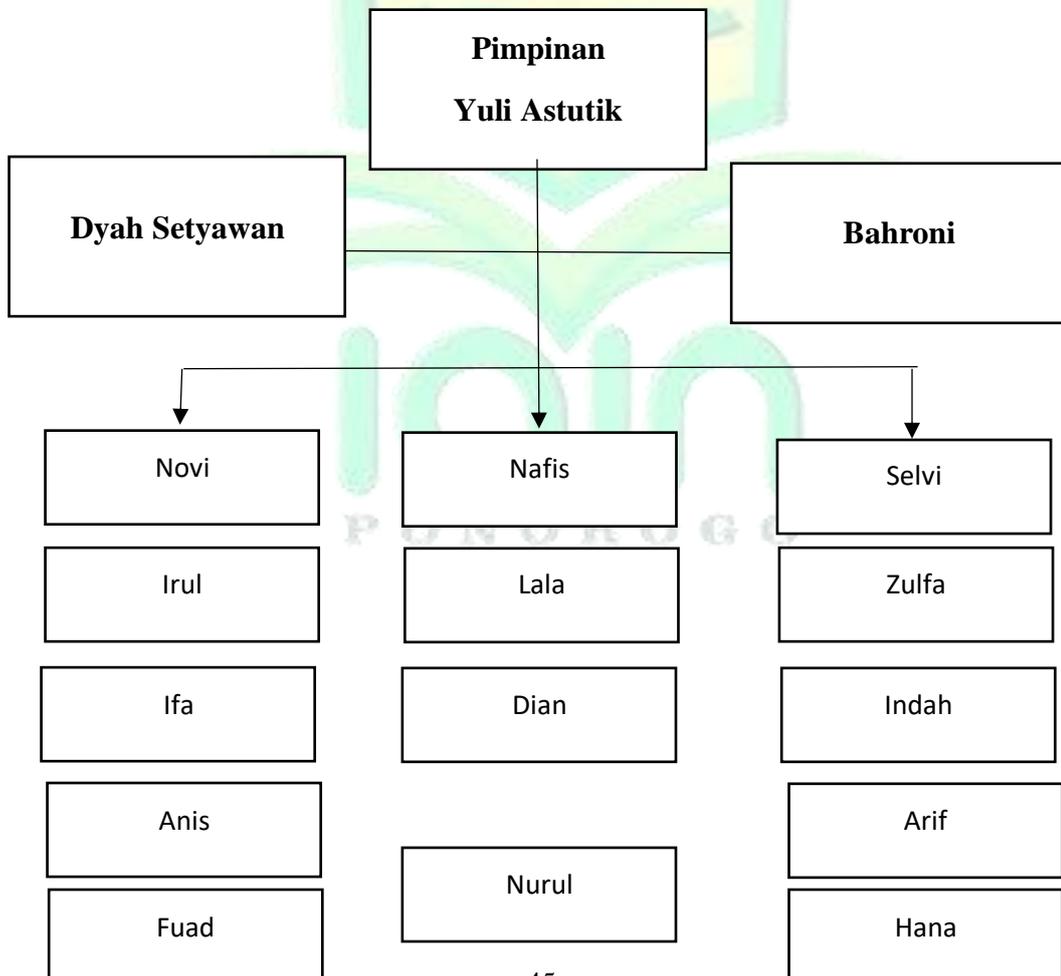
DATA DAN ANALISA DATA

A. Gambaran Umum Tentang Obyek Lokasi Penelitian

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dibuat agar para pegawai mengetahui mengenai tugas-tugas yang akan dijalankan dan juga agar terstrukurnya sebuah organisasi mengenai tugas yang harus dijalanannya. Berikut ini adalah struktur organisasi dari toko EEF-BEE Pacitan:

Tabel 4.1



2. Portofolio Usaha

Tabel 4.1

Portofolio Usaha

Stand	Deskripsi
Sepatu	Para karyawan merapikan tempat sepatu, sandal,
Pakaian	Terdiri dari berbagai macam pakaian seperti: celana, kaos, baju, koko, sarung
Mainan	Terdiri dari permainan anak seperti boneka, robot-robotan, bunga.
Otomotif	Terdiri dari kendaraan motor, mobil dan alat otomotif lainnya.
Peralatan rumah tangga	Terdiri dari berbagai macam alat rumah tangga seperti: meja, lemari, sapu dll.
Alat tulis	Terdiri dari macam-macam alat tulis buku, pensil bolpoint dll.

B. Paparan Data

1. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui (Kemampuan dan Keahlian), (Motivasi Kerja), (Kepemimpinan), (Budaya Organisasi), (Kepuasan kerja), dan (Disiplin Kerja).

a. Kemampuan dan Keahlian Karyawan

Kemampuan dan keahlian kinerja karyawan pada toko EFF-BEE, untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan bu Yuli selaku pimpinan atau pemilik toko EFF-BEE Pacitan:

“Di toko kami untuk kemampuan dan keahlian akan kami ajarkan ketika karyawan baru itu baru masuk. Kami jelaskan untuk kerjanya seperti apa dan bagaimana, dan akan dibantu juga oleh karyawan yang lama untuk menjalankan tugasnya,

selama kurang lebih 1 minggu kami akan pantau terus jika karyawan tersebut dapat mempuni tugasnya”¹

Peneliti menanyakan kembali kualifikasi terkait kemampuan dan Keahlian untuk bekerja di toko EEF-BEE Pacitan :

“kualifikasi untuk bekerja di toko kami itu yang penting niat kerja, jujur dan telaten. Untuk lulusannya paling tidak minim SMA, untuk keahlian kami akan beri arahan karena tidak ada keahlian khusus yang dibutuhkan karena bagian keuangan juga dari pihak saya sendiri yang mengatur”²

Pendapat lain juga disampaikan oleh Mas Bahroni selaku karyawan yang telah berkerja lama di toko EEF-BEE :

“Ditoko ini untuk kemampuan itu, semua nanti di berikan arahan baik dari bu Yuli secara langsung atau diahlikan kepada yang sudah lama kerja disini, untuk menjelaskan kan sistem kerjanya dan apa yang akan dilakukan oleh karyawan”³

Berdasarkan wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan keahlian di toko EEF-BEE Pacitan yaitu para karyawan akan diarahkan bagaimana *job description* yang harus karyawan lakukan tidak perlu kemampuan khusus karena akan diberi arahan dan juga bimbingan.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang ada di toko EEF-BEE Pacitan untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakuka wawancara dengan Bu Yuli selaku Pimpinan atau pemilik toko EEF-BEE pacitan :

¹ Yuli, *Wawancara*, 8 September 2021.

² Ibid.

³ Bahroni, *Wawancara*, 8 September 2021.

“Motivasi karyawan sangat tinggi itu biasa saat mereka awal kerja, mungkin karena biar terlihat kerjanya karena mereka juga lagi butuh pekerjaan”⁴

Peneliti menanyakan kembali terkait motivasi kerja terkait faktor intern dan ekstern :

“biasanya ada karyawannya juga yang sulit beradaptasi dengan lingkungan tempat kerja baru, mereka butuh waktu lama untuk merasa nyaman, sehingga komunikasi juga sedikit sulit dan mungkin menurunkan motivasi mereka juga untuk bekerja. Peraturan disini juga tidak terlalu ketat ya mas, ya mereka diwajibkan datang sesuai jadwal dan pulang juga sesuai jadwal yang telah ditetapkan, yang terpenting mereka jujur dan dapat dipercaya peraturan toko juga sangat fleksibel”⁵

Pendapat lain juga disampaikan oleh Mas Bahroni selaku karyawan yang telah berkerja lama di toko EEF-BEE :

“Motivasi kerja tentu untuk memperoleh penghasilan, untuk bertahan hidup karena saya juga sudah berkeluarga tentu pekerjaan ini untuk keluarga juga mas, untuk membeli kebutuhan-kebutuhan sehari-hari”⁶

Peneliti menanyakan kembali terkait motivasi kerja dalam faktor ekstern kepada mas Bahroni :

“kompensasi ada mas, biasanya itu setiap menjelang hari raya kami diberikan pesangon dan juga bingkisan, untuk peraturan kerja juga sangat fleksibel karena sudah lama kerja disini ya saya buat santai saja mas”⁷

Berdasarkan wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja di toko EEF-BEE Pacitan lebih kearah motivasi

⁴ Yuli, *Wawancara*, 8 September 2021.

⁵ Ibid.

⁶ Bahroni, *Wawancara*, 8 September 2021.

⁷ Ibid.

faktor intern dimana para karyawan membutuhkan suatu pekerjaan karena memiliki motivasi untuk memperoleh penghasilan dan untuk bertahan hidup.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang ada di toko EEf-BEE Pacitan untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan Bu Yuli selaku pimpinan atau pemilik toko EEf-BEE Pacitan :

“kepemimpinan yang saya lakukan begitu fleksibel, tidak terlalu mengekang karyawan dan berusaha membuat karyawan nyaman bekerja bersama saya. Saya akan memberikan timbal balik juga atas apa yang karyawan saya lakukan jika pendapatan toko lebih dari biasanya”⁸

Pendapat lain juga disampaikan oleh mas Bahroni selaku karyawan yang telah bekerja lama di Toko EEf-BEE Pacitan :

“kepemimpinan yang dilakukan oleh bu Yuli begitu nyaman, itu yang saya rasakan. Setiap ada hal yang perlu dikerjakan kami selalu diberi arahan dan langsung mempercayai kami untuk mengerjakannya, rasa percaya itu yang membuat saya nyaman disini. Dan bu Yuli juga begitu loyal kepada karyawannya”⁹

Pendapat lain juga disampaikan oleh salah satu karyawan yaitu mas Nafis yang bekerja di stand pakaian :

“Bu Yuli orangnya begitu komunikatif yang membuat karyawan disini termasuk saya senang dan membuat nyaman, beliau tidak begitu kaku semua jika ada masalah ditoko dapat

⁸ Yuli, *Wawancara*, 8 September 2021.

⁹ Bahroni, *Wawancara*, 8 September 2021.

dibicarakan dengan baik dan mencari solusi yang tetap bersama karyawan”¹⁰

Berdasarkan wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di toko EEF-BEE Pacitan yaitu cenderung kepada gaya kepemimpinan transksional yang melibatkan nilai-nilai.

d. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang ada di toko EEF-BEE Pacitan untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan Bu Yuli selaku pimpinan atau pemilik toko EEF-BEE Pacitan :

“Budaya dilingkungan kerja di toko EEF-BEE ini lebih kekeluargaan jika terjadi suatu masalah di lingkungan tempat kerja akan kami diskusikan bersama untuk mencari jalan keluarnya”¹¹

Peneliti menanyakan kembali mengenai budaya organisai di toko EEF-BEE apakah ada mengenai perilaku yang harus dilakukan atau aturan-aturan yang ada di toko EEF-BEE:

“untuk perilaku karyawan seperti pekerja pada umumnya ketika menerima para calon konsumen dengan menyambut dengan ramah dan menunjukkan barang-barang yang diinginkan oleh konsumen dan mampu menjelaskan mengenai produk kepada konsumen. Sedangkan untuk aturan-aturan yang ada di toko ini karayawan harus datang sesuai jadwal yang telah ditentukan, dan ketika akan tutup toko harus meninggalkan toko dalam keadaan bersih, dan untuk kehadiran diharapkann ijin jika tidak masuk”¹²

¹⁰ Nafis, *Wawancara*, 28 September 2021.

¹¹ Yuli, *Wawancara*, 8 September 2021.

¹² Ibid.

Pendapat lain juga disampaikan oleh Mas Bahroni selaku karyawan yang telah bekerja lama di Toko EEF-BBE :

“Budaya kerja disini tidak terlalu kaku, kami kerja secara fleksibel secara kekeluargaan jadi tidak terlalu tegang, santai namun tetap pada tanggung jawab pada pekerjaan”¹³

Pada hasil observasi yang peneliti lakukan di Toko EEF-BEE Pacitan yang peneliti lakukan selama magang disana terkait budaya organisasi yang ada di toko adalah toko telah membuat aturan-aturan dan batasan-batas kepada para karyawannya untuk mengatur tingkat perilaku karyawan. Aturan tersebut berupa kedisiplinan waktu dalam kehadiran karyawan, membuat nyaman untuk calon konsumen selalu komunikatif. Membuat batasan untuk tidak berbicara kasar selama jam kerja dan mamatuhi peraturan yang telah disepakati.

Berdasarkan wawancara dan observasi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya Organisasi di toko EEF-BEE Pacitan yaitu penerapan sistem kekeluargaan dan aturan perilaku yang diamati.

e. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja yang ada di toko EEF-BEE Pacitan untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan Mas Bahroni selaku karyawan di toko EEF-BEE Pacitan:

“kepuasan kerja bisa saya bilang cukup puas karena sesuai dengan gaji yang saya dapatkan dengan tanggung jawab yang tidak terlalu berat, mungkin jika hanya ada barang yang hilang

¹³ Bahroni, *Wawancara*, 8 September 2021.

itu juga kami harus meningkatkan lagi pengawasan dan keamanan toko ini. Saya disini sudah kerja cukup lama dan digaji 1,3 juta setiap bulannya dan ada juga tunjangan hari raya dan libur bersama yang diberikan oleh pimpinan sehingga untuk rasa puas kerja disini cukup puas”¹⁴

Pendapat lain juga disampaikan oleh salah satu karyawan yaitu mas Nafis yang bekerja di stand pakaian :

“kepuasan kerja cukup puas karena gajinya diberikan oleh pimpinan juga cukup, saya bekerja disini sekitar 5 bulan dengan gaji 1 juta rupiah, dengan gaji segitu dan beban kerja yang saya dapatkan juga sudah sesuai apalagi disini juga mendapatkan makan dan tunjangan hari raya juga serta ada liburan bersama”¹⁵

Dari hasil wawancara di atas mengenai kepuasan kerja oleh karyawan di Toko EEF-BEE Pacitan adalah para karywan toko EEF-BEE mengenai kepuasan kerja cukup puas karena upah yang didapatkan sebanding dengan pekerjaan dan juga terdapat banyak benefit.

f. Disiplin Kerja

Kepuasan Kerja yang ada di toko EEF-BEE Pacitan untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Yuli selaku pimpinan di toko EEF-BEE Pacitan:

“Disiplin kerja ini yang masih menjadi masalah sebenarnya, para karyawan saya itu masih sering terlambat soal kehadiran, sehingga biasanya toko buka jam 8 bisa buka jam setengah sembilan. Untuk mendisiplinkan karyawan juga susah, banyak sekali alasannya dan sebenarnya juga saya buat aturan

¹⁴ Bahroni, *Wawancara*, 8 September 2021.

¹⁵ Nafis, *Wawancara*, 28 September 2021.

walaupun secara lisan. Untuk mengantun karyawan juga harus penyesuaian lagi sehingga saya biarkan begitu saja yang terpenting tidak terlalu parah.”¹⁶

Pendapat lain juga disampaikan oleh salah satu karyawan yaitu mas Nafis yang bekerja di stand pakaian :

“Disiplin kerja untuk saya tidak ada masalah saya sering menaati peraturan yang diberikan bu yuli kepada karyawannya, ya walapun sesekali memang saya pernah terlambat masuk kerja namun juga tidak begitu sering, dan saya juga telah menaati peraturan untuk memberikan penjelasan kepda konsumen dengan ramah dan pulang sesuai dengan jadwal saya.”¹⁷

Pendapat lain juga disampaikan oleh Mas Bahroni selaku karyawan yang telah bekerja lama di Toko EEF-BBE :

“untuk disiplin kerja bagi saya, kerja sesuai dengan aturan yang bu Yuli berikan kepada kami akan tetapi memang masih banyak karyawan yang masih telat datang apalagi yang shift yang pagi sehingga keterlambatan dalam membuka toko, alasan keterlambatan pun berbeda-beda ada yang habis dari pasar, membantu orang tua terlebih dahulu ada juga yang mengantar anak selama masih dalam hal wajar dan dapat dipertanggung jawabkan kata Bu Yuli tidak masalah. Karena saya sendiri dalam hal kedisiplinan dalam hal kehadiran tepat waktu juga sering terlambat”¹⁸

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan selama peneliti magang di Toko EEF-BEE Pacitan terkait dengan disiplin kerja pada karywan toko EEF-BEE pacitan ini memang masih rendah, masih banyak para karyawannya yang datang terlambat dengan bermacam-

¹⁶ Yuli, *Wawancara*, 8 September 2021.

¹⁷ Nafis, *Wawancara*, 28 September 2021.

¹⁸ Bahroni, *Wawancara*, 8 September 2021.

macam alasan masih ada juga terkadang karyawan yang belum menaati peraturan seperti kurang ramah kepada konsumen dan ada juga karyawan yang sering ijin tidak masuk.

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di toko EEF-BEE Pacitan adalah aturan yang dibuat oleh pimpinan masih sering dilanggar terlebih pada kedisiplinan kehadiran tepat waktu yang masih sering dilanggar ini artinya pimpinan masih kurang tegas terhadap para karyawannya.

2. Dampak Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi dan Karir.

a. Kompensasi

Kompensasi yang ada di toko EEF-BEE Pacitan untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Yuli selaku pimpinan di toko EEF-BEE Pacitan:

“Kompensasi yang kami berikan kepada karyawan kami yaitu berupa BPJS Ketenagakerjaan, Bonus, Tunjangan Hari Raya dan Liburan bersama. Kompensasi ini tentunya juga untuk menambah semangat para karyawan dan juga untuk kesejahteraan para karyawan dengan adanya BPJS Ketenagakerjaan melalui program pensiun. Harapannya pekerjaan yang ikut dengan saya ini bisa terjamin kesajahteraanya.”¹⁹

Pendapat lain juga disampaikan oleh Mas Bahroni selaku karyawan yang telah bekerja lama di Toko EEF-BBE :

¹⁹ Yuli, *Wawancara*, 8 September 2021.

“kompensasi yang saya dapatkan dengan bekerja disini yaitu berupa tunjangan hari raya, ada juga bonus yang diberikan jika penjualan barang lagi rame, pimpinan juga biasa mengajak liburan yang diadakan 1 tahun sekali, dan juga BPJS Ketenagakerjaan yang saya terima selama saya bekerja di toko EEF-BEE pacitan”²⁰

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi di toko EEF-BEE Pacitan adalah kompensasi yang diberikan oleh pimpinan toko EEF-BEE kepada karyawannya cukup memadai dengan maksud kompensasi tersebut dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan juga untuk kesejahteraan para karyawan.

b. Karir

Karir yang ada di toko EEF-BEE Pacitan untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Yuli selaku pimpinan di toko EEF-BEE Pacitan:

“untuk peningkatan karir disini tidak ada, kami hanya memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah bekerja cukup lama di Toko EEF-BEE Pacitan dengan kenaikan gaji dan itu pun bertahap dengan melihat kerja karyawan seperti apa dan loyalitas karyawan terhadap toko seperti apa”²¹

Pendapat lain juga disampaikan oleh Mas Bahroni selaku karyawan yang telah bekerja lama di Toko EEF-BEE :

“karir disini tidak ada kami tetap menjaga stand sesuai plot yang telah ditentukan, setiap plot juga bisa ganti jika bosan di stand pakaian bisa pindah ke stand peralatan rumah tangga atas kesepakatan biasanya juga pimpinan yang merubah ubahnya namun tidak sering”²²

²⁰ Bahroni, *Wawancara*, 8 September 2021.

²¹ Yuli, *Wawancara*, 8 September 2021.

²² Bahroni, *Wawancara*, 8 September 2021.

Peneliti menanyakan kembali terkait karir oleh Mas Bahroni selaku karyawan yang telah bekerja lama di Toko EEF-BEE:

“kalau kenaikan gaji ada namun bertahap yang diberikan biasanya karyawan yang bekerja lebih lama gajinya akan lebih tinggi dengan karyawannya yang baru saja bergabung di toko EEF-BEE pacitan, jadi gaji para karyawan disini tidak semuanya sama namun tergantung seberapa lama atau loyal kita terhadap Toko”²³

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa mengenai Karir yang ada di Toko EEF-BEE Pacitan, tidak ada karir. Peningkatan karir di toko EEF-BEE pacitan tidak dilakukan dengan ganti kepada karyawan yang telah bekerja cukup lama atau loyal kepada toko EEF-BEE Pacitan akan memperoleh kenaikan gaji yang bertahap.

C. Data dan Analisis Data

1. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui (Kemampuan dan Keahlian) (Motivasi Kerja) (Kepemimpinan) (Budaya Organisasi) (Kepuasan kerja) dan (Disiplin Kerja).

a. Kemampuan dan Keahlian Karyawan

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih

²³ Bahroni, *Wawancara*, 8 September 2021.

baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.²⁴

Di toko *EEF-BEE* pacitan keahlian dan kemampuan tidak terlalu menonjol karena tidak ada keahlian khusus yang diperlukan, namun persyaratan umum seperti lulusan SMA serta niat kerja, jujur dan telaten dalam bekerja. Kemampuan dalam bekerja akan diberi arahan bagi karyawan yang baru bergabung.²⁵ Dari penjelasan tersebut peneliti menganalisis bahwa keahlian dan kemampuan karyawan *EEF-BEE* lebih ditonjolkan kepada niat untuk berkerja akan menumbuhkan kemampuan dan keahlian karyawan tersebut.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa teori dan fakta sudah sesuai dengan penerapan ditoko *EEF-BEE* Pacitan. Di toko *EEF-BEE* Pacitan lebih mendepankan keahlian atau kemampuan fisik yang lebih menonjol di bagian keterampilan dalam menyampaikan dan juga kecekatan karyawan dalam melayani para konsumen.

²⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*

²⁵ 01/W/25-07/2021

Sedangkan untuk kemampuan intelektual tidak begitu berpengaruh karena beban kerja yang dijalankan di toko EEF-BEE Pacitan lebih kepada kemampuan fisik.

b. Motivasi Kerja

Motivasi sering, diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.²⁶

Motivasi yang diberikan pada individu dapat terbagi menjadi 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka dapat melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Motivasi negatif merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan sesuai dengan yang kita harapkan dengan menggunakan pendekatan kekuatan keketiasaan, artinya bahwa agar bawahan mau dan melaksanakan pekerjaan dengan baik, seorang pemimpin menggunakan kedudukan dan kekuasaannya untuk

²⁶ Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 265.

“menakuti” bawahan, sehingga dengan kekuatan ketakutan tersebut akan dapat mendorong bawahan melaksanakan pekerjaannya.²⁷

Motivasi kerja, pekerja di toko *EEF-BEE* yang di sampaikan oleh Mas Bahroni, yaitu untuk memenuhi kebutuhan, untuk memperoleh penghasilan yang untuk mencukupi kebutuhan keluarganya²⁸. Dari penjelasan Mas Bahroni peneliti menganalisis bahwa motivasi kerja, para pekerja toko *EEF-BEE* yaitu untuk memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan juga loyalitas dari pemilik toko meningkatkan motivasi karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di toko *EEF-BEE* Pacitan telah sesuai. Karyawan toko *EEF-BEE* Pacitan merasa senenag dan nyaman dengna peraturan yang ada di toko dan juga kebijakan pemimpin yang memberikan tunjangan hari raya dan bonus lainnya membuat para pekerja tidak terlalu terbebani dan memiliki motivasi kerja yang bagus.

c. Kepemimpinan

kepemimpinan adalah komoditas yang sangat dicari dan bernilai tinggi, dalam kurun waktu 15 tahun ini publik semakin terpesona dengan ide tentang kepemimpinan. Orang – orang terus menanyai diri sendiri dan orang lain, tentang apa yang dapat membuat

²⁷ Ibid., 274

²⁸ 03/W/08-09/2021

seseorang menjadi pemimpin yang baik. Sebagai individu, mereka mencari lebih banyak informasi tentang cara menjadi pemimpin yang efektif. Menurut Northouse Kepemimpinan adalah cara untuk meningkatkan kehidupan pribadi, sosial, dan profesional mereka. Saat ini perusahaan berupaya mencari orang dengan kemampuan kepemimpinan karena perusahaan percaya, orang seperti ini membawa aset khusus untuk organisasi mereka dan akhirnya akan meningkatkan profit.²⁹

Kepemimpinan yang dilakukan oleh bu Yuli selaku pemilik toko begitu komunikatif tidak terlalu membebani karyawannya yang membuat para karyawan merasa nyaman bekerja dengan bu Yuli karena memberikan rasa kepercayaan kepada karyawan dan loyal.³⁰ Dari penjelasan tersebut peneliti menganalisis bahwa kepemimpinan di toko *EEF-BEE* begitu fleksibel namun tetap tunduk kepada perintah atasan, komunikatif sehingga membuat para karyawan nyaman terhadap kepemimpinan yang dijalankan di toko *EEF-BEE* Pacitan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada toko *EEF-BEE* Pacitan telah sesuai dengan praktek maupun teori. Pada toko *EEF-BEE* Pacitan menggunakan praktek kepemimpinan transaksional karena karyawan di toko *EEF-BEE*

²⁹ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 53.

³⁰ 02/W/08-09/2021

merasanya dengan kepemimpinan Bu Yuli dengan sering memberikan imbalan ataupun bonus kepada kerja-kerja para karyawannya.

d. Budaya Organisasi

budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan mejadi suatu sistem dari makna bersama yang dianut oleh para anggota yang mem bedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. budaya organisasi yang efektif adalah yang memiliki paling sedikit dua sifat berikut. Pertama, kuat (*strong*), artinya budaya organisasi yang dibangun mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku individu yang ada dalam organisasi ke arah tujuan organisasi, serta budaya organisasi mampu mendorong pelaku organisasi serta organisasi itu sendiri untuk memiliki *goals, objectives*, persepsi, perasaan, nilai dan kepercayaan, norma- norma bersama yang mempunyai arah yang jelas sehingga mereka mampu bekerja dan mengekspresikan potensi mereka dalam arah dan tujuan yang sama, serta dengan semangat y ang sama pula. Kedua, dinamis dan adaptif, artinya budaya organisasinya fleksibel dan responsive terhadap perubahan dan perkembangan lingkungan internal dan eksternal organisasi yang demikian cepat dan kompleks.³¹

faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah kebersamaan dan intensitas. Kebersamaan adalah sejauh mana

³¹ Ibid., 33.

anggota organisasi mempunyai nilai- nilai inti yang dianut secara bersama. Intensitas adalah derajat komitmen anggota kepada nilai- nilai inti budaya organisasi.

Budaya organisasi di toko *EEF-BEE* Pacitan untuk tetap taat kepada peraturan yang telah ditetapkan bersama yaitu dengan memberikan penjelasan yang komunikatif kepada konsumen, ijin jika tidak bisa masuk, dan selalu membersihkan tempat kerja sebelum pulang dan menciptakan rasa kekeluargaan³². Dari penjelasan tersebut peneliti menganalisis bahwa budaya organisasi di Toko *EEF-BEE* Pacitan dari hasil observasi maupun wawancara bahwa budaya organisasi di toko tersebut menciptakan budaya yang kekeluargaan namun tetap menjalankan tanggung jawab sesuai dengan aturan dan perintah yang diberikan oleh pemilik toko atau pimpinan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada toko *EEF-BEE* Pacitan telah sesuai. Di toko *EEF-BEE* pacitan budaya organisasi yang diterapkan lebih kepada kekeluargaan, terdapat aturan-aturan namun fleksibel yang dapat disepakati bersama dan ada yang mutlak seperti datang tepat waktu dan ramah kepada konsumen.

e. Kepuasan Kerja

³² 01/W/25-07/2021

Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.³³

Kepuasan kerja tidak selamanya menjadi faktor motivasional yang kuat untuk berprestasi, karena karyawan yang puas dalam bekerja belum tentu prestasi kerjanya meningkat. Namun paling tidak masalah kepuasan kerja perlu mendapat perhatian yang serius oleh para pengelola organisasi.³⁴

Kepuasan kerja karyawan toko *EEF-BEE* begitu puas upah yang diberikan oleh pimpinan cukup untuk memenuhi kebutuhan dengan beban kerja yang diberikan tidak begitu berat, mendapat tunjangan, libur bersama hingga mendapat jatah makan membuat para karyawan nyaman dan puas kerja di toko *EEF-BEE*.³⁵

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dianalisis bahwa kepuasan kerja pada Toko *EEF-BEE* Pacitan telah sesuai dengan penerapan teori kepuasan kerja. Pada toko *EEF-BEE* Pacitan para

³³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 192.

³⁴ Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 229.

³⁵ 03/W/08-09/2021

karyawan mendapatkan haknya sesuai dengan apa yang dikerjakan dan para karyawan juga mendapatkan benefit sehingga kepuasan kerja para karyawan cukup terjamin.

f. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan.³⁶

Tujuan kedisiplinan kerja adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan. Tujuan disiplin juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.³⁷

Disiplin kerja menjadi masalah dari toko EEF-BEE Pacitan terutama dalam kehadiran dan juga keterlambatan yang seharusnya toko buka jam 8 tertunda hingga jam setengah 9 karena keterlambatan karyawan, untuk mendisiplinkan keterlambatan memang susah karena

³⁶ Umi Farida, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, 41.

³⁷ *Ibid.*, 43.

berbagi alasan dari karyawan dan untuk mencari pekerja baru harus mengajari kembali³⁸

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dianalisis bahwa kedisiplinan pada toko EEF-BEE Pacitan belum sesuai dengan teori. Kedisiplinan karyawan pada toko EEF-BEE masih sering adanya karywan yang terlambat, masih banyak karyawan yang sering ijin. Sehingga kedisiplinan karyawan toko EEF-BEE masih sangat rendah.

2. Dampak Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi dan Karir.

a. Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.³⁹

Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya.⁴⁰

Kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu yang langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah,

³⁸ 01/W/25-07/2021.

³⁹ Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 223.

⁴⁰ Ibid.

upah insentif, sedangkan kompensasi tak langsung berupa kesejahteraan karyawan.⁴¹

Kompensasi yang diberikan oleh bu Yuli kepada karyawan-karyawannya yaitu berupa BPJS Ketenagakerjaan, Bonus, Tunjangan Hari Raya dan Liburan bersama. Kompensasi ini tentunya juga untuk menambah semangat para karyawan dan juga untuk kesejahteraan para karyawan⁴²

Dari penjelasan di atas dapat dianalisis bahwa kompensasi pada toko EEF-BEE Pacitan telah sesuai dengan teori kompensasi. Pada toko EEF-BEE Pacitan kompensasi diberikan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan seperti gaji, bonus dan referesing. Kompensasi juga diberikan kepada karyawan yaitu BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk untuk kesejahteraan karyawan.

b. Karir

manajemen karir sebagai sebuah proses untuk mengembangkan, mengimplementasikan dan memonitor tujuan dan strategi karir individual.⁴³

Efektifitas manajemen karir tergantung sepenuhnya pada sikap (kesadaran) manajer untuk mengakui peran penting perencanaan dan pengembangan karir dalam upaya memuaskan kebutuhan

⁴¹Ibid., 224

⁴² 01/W/25-07/2021

⁴³ Ibid., 181

individu dan organisasi. Jika manajer dan departemen SDM memiliki kesadaran yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan jangka panjang organisasi, maka kesempatan karir dan peluang untuk program pelatihan dan pengembangan akan dibuka lebarlebar bagi seluruh pekerja.⁴⁴

Karir di toko EEF-BEE Pacitan tidak ada, kami hanya memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah bekerja cukup lama di Toko EEF-BEE Pacitan dengan kenaikan gaji dan itu pun bertahap dengan melihat kerja karyawan seperti apa dan loyallitas karyawan terhadap toko⁴⁵.

Dari penjelasan diatas dapat dianalisis bahwa karir pada toko EEF-BEE Pacitan belum sesuai dengan teori. Pada toko EEF-BEE pacitan karir ataupun manajemen karir terhadap karyawannya tidak ada, toko EEF-BEE hanya menaikkan gaji karyawannya yang telah lama bekerja sebagai bentuk loyalitas.

⁴⁴ Ibid., 184

⁴⁵ 01/W/25-07/2021.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah penulis lakukan mengenai Strategi Peningkatan kinerja dan dampak peningkatan kinerja pada Toko EEF-BEE Pacitan, dapat diambil kesimpulan bahwa masih sedikitnya para pekerja toko akan kurangnya kesadaran dalam kedisiplinan, di sebabkan oleh beberapa hal sebagai berikut :

1. Pelaksanaan strategi peningkatan kinerja karyawan pada toko EEF-BEE Pacitan dengan menggunakan teori kemampuan dan keahlian kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja. Semua aspek telah dijalankan dengan baik oleh toko EEF-BEE Pacitan, kecuali pada aspek kedisiplinan kerja masih banyak para karyawan yang datang terlambat, ijin dengan berbagai alasan dan belum menanati peraturannya dibuat.
2. Pelaksanan dampak strate gi peningkatan kinerja karyawan pada toko EEF-BEE Pacitan dengan menggunakan teori kompensasi dan karir. Pada aspek karir toko EEF-BEE belum melaksanakan manajemen karir pada karyawannya, di toko EEF-BEE ini hanya menaikan gaji kepada karyawannya yang telah bekerja cukup lama secara bertahap sebagai bentuk loyalitas terhadap toko. Sedangkan untuk aspek kompensasi telah dilaksanakan dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Pimpinan Toko EEF-BEE Pacitan
 - a. Pihak pimpinan harus lebih tegas lagi kepada para karyawannya terkait untuk menaati peraturan yang telah disepakati dan membuat kebijakan atau hukuman bagi karyawan yang masih sulit atas kedisiplinan.
 - b. Pihak pimpinan juga harus memlikli target terkait dengan karir para karyawannya dengan manajemen karir karyawan akan dapat bekerja dengan cara profesional sesuai dengan tugas nya.
2. Bagi pihak Karyawan Toko EEF-BEE Pacitan
 - a. Karywan toko harus lebih disiplin lagi karena mereka sudah terikat kontrak dengan toko EEF-BEE dan hak para karyawan telah diberikan seharusnya karyawan juga meningkatkan kedisiplinannya.
 - b. Karywan toko EEF-BEE lebih genjar lagi untuk berdiskusi kepada pimpinan untuk membentuk manajemen kariri di toko EEF-BEE untuk profesional kerja kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Adamy Marbawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Aceh : Universitas Malikussaleh, 2016.

Fred, Forest, *Manajemen Strategik*. Jakarta : Salemba Empat, 2016.

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2016.

Mattala Rismawati. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta : Celebes Media Perkasa, 2018.

Prihantoro Agung. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*, Yogyakarta : DEEPUBLISH, 2019.

Priyono, Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher, 2008.

Semiwan Conny R. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta : Grasindo, 2009.

Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana, 2009.

Surjarweni Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pustakabaru Press, 2019.

Umi Farida, Sri Hartono. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo : UNMUH Ponorogo PRESS, 2016.

Warella Samuel Y. *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Medan : Yayasan Kita Menulis, 2021.

Yunus Eddy. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta : Andi Offset, 2016.

Skripsi :

Bahrumi Suganda, "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.BPRS Aman Syariah Sekampung)" Skripsi, Metro: Institut Agama Islam Negeri Metro, 2018

- Fathah Nur Janah, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Anom Patroman" Skripsi, Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2016.
- Husnul Afifah, "Peningkatan Kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur" Skripsi, Surabaya :Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2020.
- Nanang Yogi Anggoro Putro, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada Perusahaan Jasa Outsourcing PT. ASH cabang madiun)" skripsi, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2017.
- Ningsih, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Pelabuhan Indonesia 1 Perseroan Medan)" Skripsi, Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2019.
- Rina Rizki Siregar, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan", Skripsi, Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2018.
- Sofian Wahyu Anggoro, "Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT INDO Gula Plastik di Sragen" Skripsi, Surabaya: Universitas Bhayangkara, 2019.
- Sulia Megarani, "strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman Yogyakarta" Skripsi, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.
- Tiara Khairunisa, "*Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Vita Medika, Kabupaten Lampung Timur*", Skripsi, Lampung: Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, 2017
- Warniati, "Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT Makassar Raya Motor Cabang Parepare (Analisis Manaajemen Syariah)" Skripsi, Parepare: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Parepare, 2018.
- Zeni Rofia Wardani, "Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo", Skripsi, Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019.

Wawancara :

Yuli Astuti, *Wawancara*, 25 juli 2021.

Yuli, *Wawancara*, 8 September 2021.

Bahroni, *Wawancara*, 8 September 2021.

Nafis, *Wawancara*, 28 September 2021.

