BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, setiap organisasi diharuskan untuk melakukan perubahan. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi misi yang telah ditetapkan.[1]

Perusahaan atau organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Pengelolaan sumber daya manusia harus dimulai sejak perekrutan agar bisa menghasilkan sumber daya yang produktif dan efektif bagi perusahaaan. Perusahaan berusaha mencari dan membina sumber daya dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Tercapainya tujuan perusahaan adalah keterkaitan hubungan antara perusahaan dengan karyawan dimana kedua hal ini harus berjalan secara harmonis. Karyawan akan berkontribusi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan demi tercapainya keberhasilan perusahaan.

[1] Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*,(Jogja: Pustaka Pelajar, 2009) hal.10

Menurut Sudarmanto untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Menurut Mondy dan Noe penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim.[2] Sedangkan menurut Dessler penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya. Kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.[3] Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Robbins bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.[4]

Simamora mengatakan bahwa maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut.[5] Perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang

---

[2] R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terj. Edisi Kesepuluh jilid 1*, (Jakarta: Erlangga, 2008) hal.257

[3] Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terj. Edisi Kesepuluh jilid 1*, (Indonesia:Macanan Jaya Cemerlang, 2008) hal.322

[4] Stephen Robbins P & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, (Jalarta: Salemba Empat,2008), hal.57

[5] Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga* (Jakarta: STIE YKPN, 2004), hal. 610

berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Jadi kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Berikut data jumlah karyawan PT. Kebun Kopi Karanganyar 2018:

Tabel 1.1

Data Karyawan PT. Kebun Kopi Karanganyar 2018

No.	Devisi	Jumlah Karyawan
1	Direktur Utama	1
2	Direktur Keuangan	1
3	Direktur Operasional	1
4	HRD	1
5	Staff Administrasi Umum	2
6	Keamanan	8
7	Kebun	14
8	Produksi	6
9	Rumah Tangga	9
10	Promo dan Kreatif	7
11	Mitra Kuliner	8
Total		58

Sumber: Laporan Karyawan kebun kopi karanganyar tahun 2018

Karyawan di wisata perkebunan kopi setiap tahunnya tidak tetap. Mengalami pengurangan dan penambahan karyawan. Berdasarkan pada laporan pada tahun 2018 jumlah karyawan sebanyak 58 orang. Hal ini bisa mengakibatkan penurunan kinerja karyawan di wisata perkebunan kopi Karanganyar. Kemampuan individu dan motivasi kerja dari karyawan lebih ditingkatkan kembali agar karyawan bisa tetap bertahan untuk mengembangkan skiil dalam mengelola perusahaan tersebut.

Ada banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya karena ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Kerja seorang karyawan dipengaruhi dari

faktor internal dan eksternal. faktor internal tersebut diantaranya kemampuan Individu dan motivasi. disiplin kerja dan lain sebagainya. Sedangkan dari faktor eksternal meliputi Gaji/intensif, gaya kepemimpin, lingkungan kerja, budaya, agama, jabatan, fasilitas tempat kerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, peneliti memilih menggunakan tiga faktor untuk diteliti yaitu kemampuan individu, motivasi, dan disiplin kerja. Karena banyak karyawan mengalami penurunan semangat kerja dikarenakan faktor-faktor tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa kemampuan (*ability)* merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.[6] Sedangkan Handoko memberikan definisi kemampuan sebagai faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.[7]

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Shofa pada perusahan pengolahan coklat dikampung coklat bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak

[6] Stephen Robbins P & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*...,hal.57

[7] Hani T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* Edisi kedua, (Yogyakarta:BPFE,2001), 117

manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan melakukan pekerjaannya.

Kemampuan manusia dapat berubah dan dapat ditingkatkan dengan latihan. Sementara ketrampilan dapat ditambah dengan mengerjakan berulang-ulang. Kemampuan ini digunakan sebagai kapasitas dalam melakukan berbagai pekerjaan. Untuk mengukur kapasitas tersebut dapat dibedakan menjadi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.[8] Kemampuan fisik memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan.

Kemampuan intelektual dibutuhkan untuk menunjukkan aktivitas-aktivitas mental. Secara umum dapat dikatakan bahwa makin tinggi hierarki jabatan seseorang di dalam organisasi perusahaan, makin dibutuhkan kemampuan intelegen dan verbal untuk mensukseskan pekerjaanya. Terdapat beberapa dimensi untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang, pemahaman *(comprehension)* verbal, kecepatan persetual, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan *(memory).*[9]

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja karyawan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang

---

[8] Marwan, *Pengelolaan Karyawan*, (Yogyakarta:BPFE, 1986), hal.11

[9] Stephen. Robbins, *Organization Behavior, Tent Edition*, Pearson Education, Inc., New Jersey. Molan, Benyamin (Peterjemah), *Perilaku Organisasi , Edisi Kesepuluh*, (Jakarta: PT INDEKS,2006), hal.52

didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Menurut Hasibuan Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya

untuk mewujudkan tujuan perusahaan.[10] Pimpinan hendaknya berada ditengah-tengah bawahannya dengan memberikan suatu bimbingan, pengarahan, ataupun penyuluhan terhadap tugas-tugas yang akan dilaksanakan, sehingga tercapai efisien. Dengan demikian fungsi motivasi ini hendaknya benar-benar dapat diusahakan, agar terjadi sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi para anggotanya.[11] Pada penelitian yang dilakukan Reza motivasi bepengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT DHL Global Forwarding Semarang Branch. Selain itu penelitian yang dilakukan Resa Almustofa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.

Selain kemampuan individu dan motivasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Kedisiplinan kerja sangat erat kaitannya dengan rutinitas karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Karena ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif bagi perusahaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, ketika para karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah, maka akan berdampak negatif bagi perusahaan. Menurut pendapat Singodimedjo yang dikutip oleh Edy Sutrisno, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku

---

[10] H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014),hal.216

[11] Hamzah Ya'qub, *Menuju Keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan*, (Bandung: C.V. Diponegoro, 2005), hal.102

di sekitarnya.[12] Tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan tingkat kediplinan karyawan rendah, dapat memperlambat tercapainya tujuan organisasi.

Kedisiplinan adalah suatu hal yang ditempatkan pada waktu yang sudah ditentukan. Ketika kita hendak melakukan sesuatu kita harus memiliki jadwal (waktu) yang jelas. Disiplin juga berarti perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai atau aturan-aturan termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Melakukan berbagai hal tanpa memperhitungkan waktu, maka kita akan menjadi pribadi yang kurang disiplin. Sikap atau perilaku berkaitan dengan kepribadian, persepsi dan motivasi. Apabila dalam diri seorang karyawan tidak ditanamkan motivasi untuk menjadi seorang yang lebih maju, maka itu akan berdampak pula bagi kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan penelitian Annisa Pratiwi displin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan.

Dalam organisasi atau perusahaan, budaya tidak disiplin menjadi fenomena yang sudah tidak asing lagi. Mereka berfikir ketika salah satu dari mereka disiplin tetapi karyawan lain banyak yang tidak disiplin, hal tersebut akan percuma, bisa jadi seseorang yang awalnya disiplin menjadi ikut-ikutan rekan kerjanya tidak disiplin. Hal ini akan menjadikan karyawan memiliki etos kerja yang rendah.Sebenarnya jika ditelusuri lebih jauh, yang mengakibatkan ketidak disiplinan kerja itu berawal dari rendahnya kesadaran

---

[12] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2009), hal.86

masing-masing individu. Apabila masing-masing individu itu tidak memiliki tingkat kesadaran akan pentingnya kedisiplinan maka kemungkinan tingkat kedisiplinan dalam perusahaan maupun organisasi akan semakin rendah.

Selain itu dalam sebuah perusahaan selain karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan, akan lebih baik jika disiplin kerja tersebut diimbangi dengan loyalitas kerja yang baik. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Hal ini selaras dengan pernyataan Kamus Besar Bahasa Indonesia yang menyataka bahwa loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan. Barrold mengemukakan bahwa loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Berdasarkan penelitian Rowen loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Agung Jaya Mandiri.

Penelitian ini akan dilakukan di perusahaan kopi Karanganyar Nglegok. Perusahaan Kopi Karanganyar tetap mempertahankan eksistensinya dengan mengedepankan kinerja yang baik selama proses produksinya, sehingga hasil kerja akan maksimal. Perkebunan kopi ini pada tahun 1960 secara resmi dikelola Denny Roshadi atas nama perusahaan PT. Harta Mulia. Sebelumnya, perkebunan kopi ini didirikan oleh orang Belanda pada zaman penjajahan. Perkebunan mengalami perkembangan baik yaitu selain menyuguhkan

edukasi juga menyuguhkan destinasi wisata sehingga menjadikan perkebunan kopi ini menjadi tempat wisata yang dibuka akhir tahun 2016. Tempat wisata ini menawarkan spot-spot foto yang ikonik. Salah satu spot andalannya adalah bangunan dengan tulisan “De Karanganyar Koffeplantage” yang di tulis dalam kebunan ini bahasa belanda yang menyuguhkan kekhasan kolonian. Selain menyuguhkan keindahan dari bangunan klasik, Perkebunan Karanganyar menyuguhkan unsur-unsur budaya ritual petik kopi atau manten kopi untuk menandai musim petik dan giling. Pada Perkebunan ini juga dikembangkan museum purna bakti, museum pusaka, toko souvenir, play ground, camping groun.

Pemanfaatan peninggalan zaman dahulu yakni peninggalan zaman belanda di kebun kopi ini menjadikan kekhasan wisata itu sendiri berbeda dari wisata lainnya. Wisatawan dapat mengetahui tentang peninggalan-peninggalan sejarah. Dimana selain itu, di wisata ini yang paling utama memperkenalkan bagaimana proses produksi kopi dari mulai penanaman pohon kopi, perawatan sampai pemetikan buah kopi hingga bagaimana proses untuk dijadikan minuman kopi yang banyak diminati kalangan. Jumlah pengunjung setiap harinya bertambah dan meningkat derastis di hari libur. Kebanyakan yang berkunjung anak-anak sekolah dari TK sampai mahasiswa. Hal ini membuktikan bahwa wisata pengolahan kopi ini mempunyai prospek yang baik kedepannya untuk dikembangkan.

Tabel 1.2

Data Pengunjung Tahun 2016,2017,2018

No.	Tahun	Jumlah Pengunjung
1.	2016	19.358 Orang
2.	2017	113.345 Orang
3.	2018	64.352 Orang

Sumber:Laporan data pengunjung di kebun kopi karanganyar

Semua itu, untuk tetap eksisnya suatu perusahaan pengolahan kopi tidak lepas dari peran kemampuan individu karyawan dimana pengetahuan yang dimiliki dapat tersalurkan guna tetap bertahan diera persaingan industri wisata maupun industri penjualan produk kopi itu sendiri. Peran manager dalam memotivasi karyawan agar berkarya sesuai tujuan perusahaan harus gencar dilakukan agar kinerja karyawan meningkat. Dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan agar karyawan juga memberikan timbal baik berupa pelayanan yang baik terhadap pengunjung wisata tersebut.

Alasan peneliti tertarik melakukan penelitian dilokasi ini adalah karena keberhasilan pemanfaatan peninggalan sejarah yakni perkebunan kopi dan pabrik kopi yang dimana juga dibukanya wisata edukasi tentang perkubunan kopi. Sehingga dapat dijadikan wisata yang di minati banyak wisatawan. Untuk itu peneliti ingin mengetahui apakah kemampuan individu motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada wisata perkebunan kopi Karanganyar.

Manfaat penelitian ini bagi masyarakat umum yakni dapat mengetahui bagaimana kinerja dari karyawan pengelola wisata kebun kopi Karanganyar. Maka dari penjelasan latar belakang diatas kinerja karyawan di Perusahaan Pengelola kopi di wisata perkebunan kopi karanganyar Blitar dengan mengambil faktor yang mempengaruhinya yaitu berupa kemampuan individu, motivasi dan disiplin kerja.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada variabel kemampuan individu yang memiliki dua kriteria yaitu kemampuan intelektual dan fisik pada karyawan khususnya pada karyawan tetap sebagai responden terhadap peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja yaitu motivasi yang dimiliki karyawan tetap sebagai responden terhadap peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja yaitu motivasi yang dimiliki karyawan tetap, terdiri dari motivasi instrinsik dan ekstrinsik. Disiplin kerja yaitu kedisiplinan yang dimiliki karyawan tetap, terdiri dari kehadiran dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas yaitu loyalitas yang dimiliki karyawan tetap, terdiri dari pengabdian karyawan terhadap tujuan organisasi dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Kinerja karyawan dalam hal ini peneliti akan meneliti seberapa besar pengaruh kemampuan individu, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Perencanaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan diperlukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang handal dan untuk

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

1. Kemampuan dari karyawan yang belum kompeten
2. Pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan masih minim
3. Sarana dan prasarana yang kurang memadai
4. Motivasi kerja berupa kondisi lingkungan kerja, gaji, tunjangan dan kompensasi yang diberikan oleh perusahan masih minim.
5. Disiplin kerja berupa kehadiran dan ketepatan penyelesaian pekerjaan yang kurang tepat waktu masih rendah.
6. Kurangnya pengabdian karyawan pada perusahaan.

C. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kemampuan individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pengolahan kopi di Wisata keboen Kopi Karanganyar Kabupaten Blitar?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pengolahan kopi di Wisata keboen Kopi Karanganyar Kabupaten Blitar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pengolahan kopi di Wisata keboen Kopi Karanganyar Kabupaten Blitar?
4. Apakah loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pengolahan kopi di Wisata keboen Kopi Karanganyar Kabupaten Blitar?
5. Apakah kemampuan individu, motivasi, disiplin kerja dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pengolahan kopi di Wisata keboen Kopi Karanganyar Kabupaten Blitar?

D. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja karyawan pengolahan kopi di Wisata keboen Kopi Karanganyar Kabupaten Blitar.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pengolahan kopi di Wisata keboen Kopi Karanganyar Kabupaten Blitar.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pengolahan kopi di Wisata keboen Kopi Karanganyar Kabupaten Blitar.
4. pengolahan kopi di Wisata keboen Kopi Karanganyar Kabupaten Blitar.
5. Untuk menguji pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pengolahan kopi di Wisata keboen Kopi Karanganyar Kabupaten Blitar.

6. Untuk menguji pengaruh kemampuan individu, motivasi kerja, disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pengolahan kopi di Wisata keboen Kopi Karanganyar Kabupaten Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Teoritis

   Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai bagaimana pengaruh kemampuan individu, motivasi, disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di wisata pengelolaan kopi Karanganyar kabupaten Blitar.

2. Praktis

   a. Bagi Perusahaan

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam mengidentifikasi dan menganalisis karyawan melalui kemampuan individu,motivasi, disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pengolahan kopi di agrowisata kebun kopi Karanganyar khususnya dan perusahaan-perusahaan lainnya, agar dapat bekerja lebih baik dan menghasilkan produktivitas tinggi.

b. Bagi Akademisi

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

c. Bagi penelitian selanjutnya

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan salah satu bahan referensi tambahan bagi peneliti yang sejenis, sehingga ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia bisa terus diikuti perkembangannya.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Masalah

Agar pembahasan penelitian ini jelas dan terarah apa yang hendak dicapai, maka peneliti perlu membatasi penelitian ini yaitu pengaruh kemampuan individu, motivasi, disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di wisata pengolahan kopi di wisata kebun kopi Karanganyar kabupaten Blitar. Variabel kemampuan individu dibatasi pada kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Motivasi kerja didasarkan pada hal-hal yang termasuk pada motivasi kerja instrinsik dan ekstrinsik. Variabel disiplin kerja dibatasi pada kehadiran dan ketepatan menyelesaikan pekerjaan. Dan variabel loyalitas dibatasi pada pengabdian dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang di dapat langsung dari narasumber dengan metode angket dan data sekunder yang di dapat dari referensi buku bacaan, web, jurnal,dll.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

   a. Kemampuan individu merupakan kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

   b. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

   c. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

   d. Loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

   e. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

   f. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah); pegawai; pekerja.

2. Definisi Operasional

Pengaruh kemampuan individu, motivasi, disiplin kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan diperusahaan pengolahan kopi di wisata keboen kopi Karanganyar, Kecamatan Nglegok-Kabupaten Blitar. Seberapa besar pengaruh kinerja karyawan untuk tetap meningkatkan kualitas kinerjanya. Kualitas kinerja yang baik diwujudkan dengan inovasi-inovasi baru dalam pengembangan suatu perusahaan.

H. Sistematika Pembahasan Skripsi

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

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini, didalamnya dikemukakan landasan teori yang membahas variabel/ sub variabel pertama; teori yang membahas variabel/ sub variabel kedua; teori yang membahas variabel/ sub

variabel ketiga; penelitian terdahulu; kerangka konseptual; dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Sebagai gambaran proses penelitian dilapangan disesuaikan dengan teori atau konsep relevan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Metode penelitian memuat tentang pendekatan dan jenis penelitian; populasi; sampling dan sampel penelitian; sumber data; variabel; skala pengukuran; teknik pengumpulan data; instrumen penelitian; dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

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

BAB V : PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan temuan-temuan penelitian yang telah dikembangkan pada hasil penelitian yang dikaitkan dengan teori.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan mengenai rangkuman dari permasalahan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan. Kemudian menarik kesimpulan yang merupakan jawaban atas

pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah serta mengemukakan saran atau gagasan-gagasan atas dasar hasil penelitian tersebut.