

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih decade kini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan atau pegawai (baik yang bekerja disektor public maupun swasta) sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa, produktivitas pegawai tersebut saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja pegawai.¹

Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga dipelukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi.²

Dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Pekerja disatu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan disisi lainya untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh

¹ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Rajawali Pers,2013), 271.

²Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta:Rajawali Pers, 2013)377.

kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.³

Kekuatan motivasi karyawan untuk bekerja atau berprestasi tercermin secara langsung dalam upaya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau mungkin juga sebaliknya, karena paling tidak dua faktor yang harus benar jika upaya akan diubah menjadi kinerja. *Pertama*, karyawan harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi tidak mungkin terdapat kinerja yang baik. Faktor *kedua* adalah persepsi karyawan yang bersangkutan mengenai bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja. Diasumsikan bahwa persepsi tersebut di pelajari individu dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama. Persepsi bagaimana harus dikerjakan, ini jelas dapat sangat berbeda mengenai kecermatannya, dan ketika terdapat persepsi yang salah, kinerja akan rendah meskipun upaya dan motivasi mungkin tarafnya tinggi.

Salah satu cara untuk mengukur motivasi kerja karyawan adalah dengan menggunakan teori pengharapan (*expectancy theory*). Teori pengharapan mengemukakan bahwa adalah bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen sumber daya manusia mengerti mengapa para karyawan terdorong untuk bekerja atau tidak, apa yang merupakan kekuatan motivasi diberbagai dalam perusahaan, dan berapa

³Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 378.

jauh berbagai cara pengubahan dapat efektif demi motivasi kinerja.⁴

Dorongan untuk berprestasi tinggi harus ada dalam diri seorang wirausaha, karena dapat membentuk mental yang ada pada diri mereka untuk selalu lebih unggul dan mengerjakan segala sesuatu melebihi standar yang ada.⁵

McClelland yang dikutip oleh Masykur Wiratmo yang berjudul “*Pengantar Kewiraswastaan Kerangka Dasar Memasuki Dunia Bisnis*“, mengatakan bahwa pada beberapa orang yang bisnis kebutuhan untuk berprestasi demikian kuat sehingga ia lebih termotivasi dibandingkan upaya mencapai keuntungan. Untuk memaksimalkan kepuasannya, individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi cenderung menetapkan tujuan untuk diri mereka sendiri yang adalah merupakan tantangan tetapi bisa dicapai. Walaupun individu-individu tersebut tidak menghindari resiko sepenuhnya, mereka menilai resiko dengan sangat hati-hati. Individu yang termotivasi oleh keinginan berprestasi tidak ingin gagal dan akan menghindari tugas-tugas yang melibatkan terlalu banyak risiko. Individu dengan keinginan yang rendah untuk berprestasi umumnya menghindari tantangan, tanggung jawab, risiko.⁶

Motivasi kerja dalam Islam, menawarkan satu bingkai kerja sangat jelas untuk memahami secara lebih baik isu yang diajukan. Islam menstimulasi manusia untuk melakukan tindakan produktif demi pencapaian tujuan-tujuan halal. Islam tidak menyukai dan mencela kelesuan, kelambanan dan stagnasi. Konsep motivasi kerja dalam Islam sangat komprehensif dan berimbang dan berimbang yang mencakup baik dimensi material maupun spiritual. Islam menganggap kerja bagian dari ibadah yang dilakukan

⁴ Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005) 133.

⁵Suryana.*Kewirausahaan Pedoman Praktis:Kiat Dan Proses Menuju Sukses*,(Jakarta:Salemba Empat,2006) 30.

⁶Masykur Wiratmo, *Pengantar Kewiraswastaan Kerangka Dasar Memasuki Dunia Bisnis*,(Yogyakarta: BPFEE Press,2001) 209.

dengan niat baik dan sesuai dengan perintah Allah. Menurut Islam, keimanan merupakan kekuatan dasar yang memotivasi bagi muslim sejati. Ia mampu bekerja dengan motivasi dan dedikasi batin yang tinggi, meskipun menghadapi situasi lingkungan yang memperhatikan. Namun demikian, Islam tidak mengabaikan peran imbalan dan manfaat material dalam motivasi.⁷

Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa teori ini berpendapat pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan giat dan baik, jika mereka yakin dari prestasinya mereka akan mengharapkan imbalan yang besar. Seseorang mungkin melihat kemungkinan adanya suatu imbalan, misalnya kenaikan gaji, pangkat, atau jabatan, jika pegawai bekerja dengan giat. Kenaikan gaji, pangkat, atau jabatan, inilah yang menjadi perangsang (stimulus) pegawai dalam bekerja giat. Menurut Vroom sebagaimana dikutip oleh Wibowo dalam bukunya yang berjudul “*Manajemen Kinerja*“, berpendapat bahwa: Disamping upah, gaji, dan insentif, kepada pekerja dapat diberikan rangsangan lain berupa *penghargaan* atau *reward*. Perbedaan antara insentif dan *reward* adalah insentif bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasi-prestasinya, pada *reward*, pekerja lebih bersifat pasif. Atas prestasi kerjanya, atasan memberikan penghargaan tambahan lain kepada pekerja.⁸

Motivasi dapat didefinisikan sebagai keinginan dalam diri individu yang memberi stimulant padanya untuk melakukan aksi. Pekerja dan orang umum semua tertarik untuk mengetahui dinamika motivasi manusia. Motivasi kerja merupakan salah satu masalah paling serius yang dihadapi oleh hampir semua bentuk organisasi, terutama organisasi industri dan bisnis.⁹

⁷ Bisnis Islam, terj. Suharsono, ed. Taha Jabir Al-Wani, (Yogyakarta: AK Group, 2005) 152

⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 349

⁹ Bisnis Islam, terj. Suharsono, ed. Taha Jabir Al-Wani, (Yogyakarta: AK Group, 2005) 152.

Motivasi mempunyai hubungan dengan perilaku manusia

1. Ada pendapat umum yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang baik. motivasi sangat memberikan energy positif karena dapat memacu semangat dan perasaan yang enak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Motivasi merupakan salah satu diantara berbagai macam faktor yang masuk kedalam kinerja seseorang. Hal yang juga tidak kalah pentingnya adalah faktor-faktor seperti kemampuan, sumber- sumber daya, dan kondisi- kondisi dimana seseorang bekerja.
3. Motivasi merupakan hal yang langka dan memerlukan penggantian secara periodic.
4. Motivasi merupakan sebuah alat dengan apa para pemimpin dapat mengatur hubungan-hubungan pekerjaan didalam organisasi.¹⁰

Dalam dunia kerja memang tidak luput dengan adanya masalah entah itu kepada karyawan maupun pemimpin.¹¹

1. Persaingan dengan teman kerja .
Sering menghalalkan segala cara, dari memuji-muji atasan sampai menjelek-jelekan teman demi mendapat simpati atasan.
2. Kejenuhan.
Masalah yang kerap muncul, sebagian besar pekerjaan memiliki aspek pengulangan dan kebosanan yang benar-benar harus dikerjakan. Terlelah apabila kita sudah bekerja dalam waktu yang cukup lama dalam satu perusahaan dengan pekerjaan yang bersifat rutinitas.
3. Interaksi social yang kompleks dengan individu lain yang memiliki pola pikir atau karakter yang berbeda-beda

¹⁰Teori Manajemen dan Akuntansi, “Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, 13 Oktober 2016, <https://ilmumanajemendanakuntansi.blogspot.com/2016/10/peranan-motivasi-dalam-meningkatkan.html?m=>

¹¹Hasil Observasi di Pabrik Mekar Jaya, pada 21 Juli 2019.

dan memiliki kepentingan atau tujuan yang berbeda pula. Hal ini sering menyebabkan adanya kesalahpahaman dan menjadi hambatan yang cukup berarti.

4. Beban tugas yang terlalu berat, sehingga dapat memengaruhi kondisi otak, hati maupun jiwa menjadi tidak seimbang. Yang mengakibatkan timbulnya penyakit akibat bekerja (fisik maupun non fisik) terlebih lagi apabila kita terlalu larut dalam ruwetnya masalah pekerjaan.
5. Kelesuan kerja adalah kondisi yang sangat riil yang bisa menurunkan produktivitas kerja kita.¹²

Sesuai dengan pemaparan diatas, motivasi kerja karyawan sangat penting karna berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan dalam menghasilkan produk yang nantinya akan berimbas pada tidak tercapainya target produksi. karyawan Pabrik Mekar Jaya menjalin hubungan dengan karyawan dengan begitu baik, yaitu sillaturrahim dengan keluarga karyawan apabila ada yang sakit di jenguk dan dikasih uang saku buat berobat. Tidak hanya itu jika karyawan ada yang melakukan kesalahan maka slalu diselesaikan dengan system kekeluargaan.¹³

Selain itu di Pabrik Mekar Jaya diadakan buka bersama disetiap bulan puasa, dan melakukan pengajian selapanan secara bergantian dirumah karyawan karena kebanyakan karyawanya itu tetangganya sendiri, dan dalam selapanan tersebut dipimpin oleh Bapak Sutejo selaku pemilik pabrik mekar jaya itu sendiri, dengan melakukan pendekatan semacam itu maka bisa mendorong karyawan agar lebih berkerja keras untuk bisa meningkatkan Pabrik Mekar Jaya ini, dengan adanya itu pimpinan Sutejo bisa

¹² Hasil Observasi diPabrik Mekar Jaya, pada 21 juli 2019.

¹³ Hasil Observasi diPabrik Mekar Jaya, pada 21 juli 2019,pukul 14.30

memberikan Motivasi Kepada Pabrik lain agar bisa menerapkan hal yang sama.¹⁴

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka dapat disimpulkan dari keimanan inilah kita mendapatkan motivasi yang selalu dibimbingnya, motivasi yang mengarahkan langkah pada tujuan kebenaran akhlak manusianya. Inilah hasil yang kita harapkan dari motivasi kerja, apapun yang kita inginkan dan disertai dengan kesungguhan hati akan menghasilkan pola pikir yang baik, yang pada akhirnya semua motivasi yang ada dalam diri kita menjadi motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat mendukung adanya judul “**Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Islam**”.

B. Fokus Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, yang menjadi focus penelitian disini meliputi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Perspektif Islam di Pabrik Mekar Jaya di Pasuruan Kudus.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan di bahas yaitu:

1. Bagaimana penerapan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Perspektif Islam di Pabrik Mekar Jaya Pasuruhan Kudus ?
2. Bagaimana dampak yang didapatkan karyawan, dengan adanya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Perspektif Islam?
3. Faktor yang menjadi kendala motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Perspektif Islam?

¹⁴Ulfa wawancara oleh penulis, 15 Juli 2019, transkrip.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perusahaan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis penerapan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan perspektif Islam di Pabrik Mekar JayaPasuruhan Kudus.
2. Untuk menganalisis dampak yang didapatkan karyawan, dengan adanya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Perspektif Islam.
3. Untuk menganalisis faktor yang menjadi kendala motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Perspektif Islam.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penulisan dan penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta sebagai bahan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai motivasi Kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, pengalaman terhadap karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih tinggi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi perusahaan bagaimana perusahaan bisa membangun karyawan agar bisa memiliki motivasi yang lebih tinggi di dalam Pabrik Mekar Jaya ini.

F. Sistematika Penulisan

Dengan adanya sistematika penulisan diharapkan penelitian ini dapat tersusun secara sistematis dan sesuai dengan prosedur- prosedur penelitian. Untuk mempermudah dalam memahami isi skripsi ini, maka penulis mendiskripsikan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. **Bagian Awal**
 Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman abstrak, halaman daftar isi, halaman daftar gambar, dan daftar table.
2. **Bagian Isi**
 Pada bagian ini adalah bagian yang terpenting dari isi skripsi yang terdiri dari 5 bab yaitu:
 - Bab I : PENDAHULUAN
 Pendahuluan merupakan bagian awal penelitian yang meliputi latar belakang masalah, focus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.
 - Bab II : LANDASAN TEORI
 Bagian kedua ini berisi tentang teori-teori
 - Bab III : METODE PENELITIAN
 Pada bagian bab ini, menjelaskan tentang jenis penelitian, sumber data, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, dan analisis data.
 - Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
 Bagian pembahasan ini menjelaskan mengenai berbagai hasil yang ditemukan dalam penelitian penulis tentang Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.
 - Bab V : PENUTUP
 Bagian akhir dalam penelitian yang mendiskripsikan hasil dari penelitian, yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.
3. **Bagian Akhir**
 Dalam bagian akhir ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat hidup, dan lampiran-lampiran.