

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk menjalani kehidupan di zaman modern menggunakan teknologi yang serba canggih ini, peran sumber daya manusia (SDM) seperti pegawai/karyawan (yang bekerja di perusahaan publik ataupun swasta) untuk menghasilkan produk yang berkualitas di dalam suatu perusahaan atau unit organisasi sumber tenaga kerja sangat dibutuhkan, baik itu berupa jasa maupun materi. Produktivitas seorang pegawai menjadi pusat perhatian saat ini di dalam mengupayakan untuk menaikkan sebuah tenaga atau kualitas kerja yang mampu mempengaruhi efektivitas serta efisiensi suatu perusahaan tertentu. Analisis yang cenderung lebih mengkonsentrasikan terhadap kinerja seorang pegawai, supaya lebih memberi tekanan pada faktor terpenting antara lain yaitu, motivasi kerja pegawai.¹

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu bagian paling terpenting serta strategis didalam interaksinya dengan adanya faktor material, mesin dan modal. Beberapa upaya pihak pemimpin suatu perusahaan telah dilakukan guna untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.²

Suasana hati/batin seorang pegawai sebagai seorang atau individu didalam masyarakat, perusahaan/organisasi yang menjadi tempat bekerjanya, sangat berpengaruh besar terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Suasana hati tersebut akan dapat terlihat dalam gairah atau semangat saat bekerja yang menciptakan suatu kegiatan kerja sebagai kontribusi terhadap capaian tujuan proyek, perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Dilihat dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa motivasi sangat berpengaruh serta mendorong dalam semangat atau tidaknya orang yang bepekerja saat melakukan pekerjaan. Dengan

¹M Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 271.

²Quinnati Solechah, *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu dan Motivasi Karyawan, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Jurnal Profit*, Vol. 7 No. 1:158.

demikian, masing-masing pekerja membutuhkan semangat yang kuat supaya mau melakukan pekerjaannya dengan semangat, berdedikasi serta memiliki gairah dalam bekerja.³

Manajemen yang efektif harus dimiliki perusahaan yang siap berkompetisi. Manajemen yang efektif membutuhkan dukungan dari para karyawan, yang diutamakan sebagai aset suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Agar keterampilan para karyawan dapat terpelihara proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga semangat yang tinggi serta rasa kepuasan dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Seorang atasan dapat memberikan motivasi kepada bawahannya supaya lebih meningkat lagi kinerjanya dengan cara menaikkan upah, memberikan kesempatan dan bonus, serta mengoreksi kinerjanya. Cara untuk memberikan motivasi kepada para karyawan, pimpinan terlebih dahulu harus mengetahui motivasi dan motif/keinginan karyawan. Orang yang bekerja akan dapat memenuhi kebutuhannya, baik itu dari segi kebutuhan yang disadari, kebutuhan materi dan non-materi, keperluan fisik ataupun rohani.

Menurut Hasibuan, Sesuatu hal yang mengakibatkan, menyalurkan, serta mendorong perilaku manusia agar mempunyai keinginan supaya rajin atau tekun bekerja dan antusias untuk meraih sebuah hasil yang maksimal adalah dengan motivasi. Dengan demikian, menjadikan motivasi menjadi landasan bagi seorang yang akan masuk di berbagai perusahaan merupakan suatu bentuk usaha orang yang berkaitan untuk memberikan rasa puas dalam memenuhi kebutuhan.

Adapun teori motivasi yang terkenal yaitu teori motivasi dari Abraham Maslow, disetiap diri manusia terdapat lima kebutuhan atau keperluan antara lain yaitu: kebutuhan perasaan aman, rasa di hargai, sosial dan aktualisasi diri.⁴

³Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), 351.

⁴Usri Nani Yunarifah dan Lilik Kustiani, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang. Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang, *Jurnal Modernisasi*, Vol. 8, No. 2 (2012): 146

Dari semua peran pegawai didalam memajukan serta meningkatkan fungsi manajemen, telah menjadi suatu kewajiban setiap pemimpin untuk memotivasi dan mendorong setiap karyawannya atau bawahannya agar berprestasi. Prestasi dari para pegawai atau karyawan, sangat ditentukan dari daya dorong serta kemampuannya. Adapun kemampuan seseorang tercipta dari kualifikasi yang dimilikinya, seperti pendidikan, karakter-karakteristik, dan pengalaman individu. Ada dua faktor yang berpengaruh terhadap daya dorong, anantara lain faktor intern dan faktor eksteren. Adapun faktor intern yaitu dalam diri sendiri, sedangkan faktor ekstern yaitu suatu hal dari lingkungan sekitar.

Pemimpin dapat mengetahui atau memahami faktor-faktor eksternal pada setiap pegawai dengan memengaruhi, mengarahkan, berkomunikasi dengan para karyawan/pegawai, memotivasi, serta dengan memilih beberapa sarana atau alat yang cocok dengan keahlian karyawan/pegawai tersebut, akan sangat memengaruhi terhadap efektivitas pimpinan.⁵

Dalam suatu kegiatan bisnis terkait dengan produktif. Etos kerja yang baik sangat dibutuhkan untuk menciptakan pekerjaan yang produktif. Apalagi didalam keadaan sosial yang kini berubah-ubah dengan cepat yang mengakibatkan materi sebagai ukuran terciptanya keberhasilan hingga dapat menggerus nilai-nilai agama maupun landasan moral. Apalagi dengan adanya penyebaran serta pertumbuhan sikap individualistik yang semakin luas dengan ditandai sikap mementingkan dirinya sendiri dan lebih memprioritaskan hasil daripada proses.⁶

Karakter etos kerja islami, didalam serta dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai dasar terpenting yang paling utama. Secara normatif harusnya Islam sanggup menjadi dasar motivasi yang kuat didalam menciptakan etos kerja, disamping memandang semua bentuk kerja yang produktif penting.

⁵M Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 272

⁶Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*, (Malang:UIN-Malang Press 2007), 58.

Agama yang dihadapkan dengan neobaralisme yang berupa tantangan globalisasi semakin mempersulit penerapan agama sebagai acuan utama lingkungan masyarakat yang kian kompleks.⁷

Meningkatnya kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan dipengaruhi oleh faktor kebijakan yang diambil dari manajemen perusahaan. Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya insani dalam mencapai tujuan perusahaan dapat dilihat dari berbagai faktor diantaranya motivasi, etos kerja dan kemampuan berkomikasi dengan baik.

Kemampuan untuk membangun hubungan yang baik yang didasari dengan mengenal perasaan, sikap, perilaku, motivasi serta keinginan orang lain disebut dengan keterampilan interpersonal (*interpersonal skill*). Yaitu usaha kita untuk membuat suatu hubungan yang baik sesama orang, nyambung saat berkomunikasi serta menanggapi dengan baik orang lain adalah suatu bagian dari keterampilan interpersonal.⁸

Beberapa cara telah di coba guna menaikkan kinerja para pegawai seperti lewat pelatihan serta pendidikan, pemberian keringanan dan memotivasi serta mewujudkan tempat bekerja yang baik. Dengan demikian, upaya guna menaikkan kinerja karyawan adalah salah satu pekerjaan dari manajemen yang paling serius dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada kualitas kerja para karyawan. Untuk membuat suatu hubungan dengan orang lain dengan baik, langkah pertama yang harus kita lakukan yaitu mampu menguasai keterampilan dalam berkomunikasi antar individu, kemudian baru keterampilan memahami orang lain. Faktor penting dalam membangun suasana yaitu saling menjalin hubungan dengan orang lain. Keterampilan interpersonal dalam dunia kerja dan bisnis akan membawa kesuksesan

⁷Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*, 57-58.

⁸Nawal Ika Susanti, Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. BRI Syariah Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi, Fakultas Ekonomi Syariah, Universitas Yudharta Pasuruan, *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 9 No. 1 (2017): 103

dimana pekerjaan yang nanti akan mempengaruhi terhadap kinerja. Dalam perbankan, pegawai atau karyawan banyak interaksi dengan para nasabah, mitra kerja, rekan kerja dan pimpinan dimana dalam dunia perbankan sangat diperlukan suatu kemampuan berkomunikasi untuk menjalin kerja sama.⁹

Meningkatkan kinerja sangat dibutuhkan perusahaan agar dapat bertahan dan membawa kemajuan di dunia bisnis yang sedang memburuk. Upaya dalam menaikkan kualitas kerja para pegawai adalah problem yang serius, dikarenakan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai sebuah tujuannya yaitu bergantung kepada kualitas kerja SDM.

Kinerja karyawan merupakan hal yang diinginkan oleh suatu perusahaan, dimana makin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan semakin meningkat pula produktifitas suatu perusahaan, sehingga suatu perusahaan dapat meningkat dan perusahaan dapat bertahan didalam persaingan.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan Ikhsan Abd. Wahid mendapatkan hasil bahwa motivasi dan etos kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan negri sipil pada dinas kehutanan dan perkebunan daerah kabupaten morowali.¹⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Nawal Ika memperoleh hasil bahwa keterampilan interpersonal, etos kerja Islam, dan budaya dalam suatu perusahaan sama-sama memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan PT. BRI Syariah Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi.¹¹

Sementara itu, penelitian yang telah dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan bahwa motivasi

⁹Nawal Ika Susanti, Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. BRI Syariah Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi, *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 9, No. 1 (2017): 104.

¹⁰Ikhsan Abd. Wahid, Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, Vol. 4, No. 8 (2016): 160.

¹¹Nawal Ika Susanti, Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. BRI Syariah Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi, *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 9, No. 1 (2017): 114.

memberikan pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan kepada kinerja pegawai.¹²

Penelitian lain yang dilakukan oleh Suriansyah bahwa motivasi dan etos kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai yang berada di kantor sekretariat daerah Kabupaten Kotabaru.¹³

Penelitian lain yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan hasilnya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.¹⁴

Dari hasil penelitian di atas dapat menunjukkan bahwa hasil yang didapatkan berbeda-beda, maka peneliti ingin meneliti serta mengkaji mengenai motivasi kerja dan etos kerja islam di PT. Starfood Jaya Prima yang berada di desa Terban Kudus. Sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah: ***“Pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja Islam dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus”***

B. Batasan Masalah

Untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi, etos kerja islam dan keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan, penulis memberikan batasan sebagai berikut:

1. Rasio yang dijadikan variabel independen pada penelitian ini adalah motivasi kerja, etos kerja islam dan keterampilan interpersonal.
2. Sedangkan rasio yang dijadikan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja.

¹²A.A. Ngurah Bagus Dhermawan, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen*, Vol. 6, No. 2 (2012): 180-181

¹³Suriansyah, "Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol. 1, No. 1 (2015): 112

¹⁴Kiki Cahaya Setiawan, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, Vol. 1, No. 2 (2015): 51

3. Tempat penelitian akan dilakukan di PT. Starfood Jaya Prima Kudus.

C. Rumusan masalah

Adapun hal-hal yang melatar belakangi diatas serta batasan masalah yang telah di bahas diatas, maka penulis akan menyampaikan pokok masalah di dalam rumusan masalah ini, yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus?
2. Apakah etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus?
3. Apakah keterampilan interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang sudah tercantum dalam rumusan masalah diatas, yakni:

1. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus.
2. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris bagaimana pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus.
3. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris bagaimana pengaruh keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini anatara lain:

1. Bagi perusahaan: dapat memberikan sumbangan penelitian dalam meningkatkan keberhasilan usaha.
2. Bagi akademis: dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan masalah yang sama tetapi objek yang berbeda
3. Bagi pembaca: dapat memberikan informasi dan gambaran mengenai motivasi kerja dan etos kerja islam di PT. Starfood Jaya Prima Kudus.

F. Sistematika Penulisan

Di dalam penelitian skripsi ini, penulis akan memaparkan sistematis penulisannya sebagai berikut:

1. Bagian awal

Dalam bagian ini berisi: halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi serta abstrak.

2. Bagian isi

Bagian isi ini berisi dari beberapa bab dan sub bab.

BAB I : Pendahuluan
 Dalam bab pendahuluan ini berisi: latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Kajian Pustaka
 Meliputi kajian pengaruh kepemimpinan dan etos kerja, hasil penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir.

BAB III : Metode Penelitian
 Dalam bab ini terdiri dari: jenis penelitian dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subyek dan obyek penelitian, instrumen penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, teknis analisis data dan pengujian keabsahan data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan
 Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi penelitian dan pembahasan.

BAB V : Penutup
 Berupa penutup yang berisi: kesimpulan, saran dan penutup.