

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri percetakan merupakan salah satu industri yang berskala sangat variatif baik dilihat dari sisi ukuran usaha, produk maupun prosesnya.¹ Percetakan merupakan suatu proses memindahkan tulisan atau gambar pada kertas atau objek lainnya dengan melalui sebuah mesin cetak. Percetakan biasanya memproduksi buku, majalah, agenda dan kalender. Percetakan juga dapat menjadi media belajar maupun menjadi alat bertukar dan menambah informasi.

Perkembangan sistem dan teknologi pada era globalisasi telah mengalami kemajuan yang sangat pesat baik dalam skala besar, menengah maupun skala kecil. Sebab itu banyak perusahaan percetakan yang mulai menggunakan sistem dan teknologi informasi sebagai alat pendukung aktivitas bisnisnya untuk mencapai keberhasilan perusahaan dan juga sebagai modal untuk bersaing dengan kompetitor-kompetitor yang ada.

Suatu bisnis atau perusahaan yang maju tidak terlepas dari sangkut paut kinerja para karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berupaya agar Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya terlibat penuh dalam upaya untuk menghasilkan produktivitas usaha. Perusahaan didirikan untuk

¹ Komda Saharja dan Siti Aisyah, *Efektifitas Digital Printing (Pencetakan Digital) Dalam Menghasilkan Produk Cetak Dan Pengaruhnya Terhadap Konsumen*, Open Jurnal Systems, Vol. 14, No. 11, Thn. 2020, hal. 3432.

mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dapat tercapai bila memiliki karyawan yang berkualitas dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Dan untuk memiliki semangat kerja yang tinggi dari para karyawan, maka antara karyawan dan para perusahaan harus tercipta suatu hubungan kerja yang bersifat manusiawi, selaras dan harmonis. Dengan adanya hubungan kerja ini, diharapkan dapat mendorong karyawan perusahaan untuk bekerja secara produktif.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam melayani pelanggan berperan penting dalam menentukan kinerja organisasional. Tentu saja SDM yang berkualitas tidak bisa hanya mengandalkan pengetahuan dan keahlian bawaan yang sudah mereka miliki ketika bergabung dengan perusahaan. Perlu praktek internal perusahaan yang mengarah pada tujuan mengembangkan kapabilitas (*skill* dan *ability*) karyawan, meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan upaya *discretionary*, serta memberikan peluang penuh bagi penggunaan *knowledge*, *skill*, dan berbagai atribut lainnya pada pekerjaan mereka.²

Sampai saat ini sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor pembangunan. Di dalam perusahaan sendiri, sumber daya manusia memegang peranan sangat penting disamping sumber daya manusia pada perusahaan mengakibatkan sebuah perusahaan harus menganggarkan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber

² Tri Wikaningrum, "Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah", Jurnal Siasat Bisnis, Vol. 15, No. 1, Januari, 2011, hal. 99.

daya tersebut dalam berbagai macam cara. Beberapa cara yang dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang ada diantaranya melalui motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan yang tidak mengoperasikan perusahaan dengan tidak efektif dan efisien tidak mungkin bisa terus mempertahankan kelangsungan hidupnya. Untuk itu karyawan sebaiknya terus meningkatkan kinerjanya agar kemampuan yang dimilikinya terus meningkat karena mempunyai pengaruh yang cukup besar dan merupakan modal yang terpenting bagi perusahaan, baik perusahaan swasta, perusahaan negara, perusahaan asing, maupun wiraswasta.³

Bekerja merupakan bagian dari hidup yang tidak bisa dipisahkan dengan manusia, sebab akan menjadikan manusia hidup lebih bermakna. Orang bekerja dalam organisasi karena terdorong adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam organisasi adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasarnya.

Semua teori-teori motivasi memiliki asumsi sama bahwa pada dasarnya manusia merupakan makhluk matrealistik dan sangat termotivasi oleh kebutuhannya saja, akan tetapi seharusnya motivasi diterapkan juga dalam

³ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Edisi 10 Jilid 1, (Jakarta: Prenhallindo, 2007), hal. 25-26.

motivasi kerja Islam menurut Al-Quran. Islam sangat mengakui dan menekankan signifikan dan peran motivasi dalam aktifitas manusia. Islam menyatakan bahwa tindakan manusia ditentukan oleh niat, gerak dan motif batin. Nabi Muhammad SAW bersabda:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَّا نَوَىٰ

Artinya: “Perbuatan tergantung pada niat. Seorang manusia akan mendapatkan apa yang ia niatkannya”. (H. R. Bukhori No. 54)⁴

Sabda nabi Muhammad SAW ini sangat bermakna dan memiliki konsekuensi luas bagi motivasi manusia. Hal ini mengimplikasikan bahwa agar dapat secara efektif memotivasi manusia bekerja, kita harus berkonsentrasi pada motif dan niat baik mereka. Dengan kata lain sekedar peningkatan superfisial pada perilaku lahiriah tidaklah cukup menurut sudut pandang Islam.

Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Mungkin orang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat. Kerja karyawan dengan motivasi tinggi, kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Organisasi yang telah menyadari pentingnya memahami motivasi pegawai akan selalu mempertahankan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja

⁴ Taha Jabir Al-alwani (Ed.), *Bisnis Islam*, Cetakan 1, (AK GROUP, Yogyakarta, 2005), hal. 142.

karyawan. Pemberian motivasi dikatakan berhasil jika dalam diri pegawai yang bersangkutan timbul suatu semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja di suatu perusahaan.⁵ Robbin mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.⁶

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja dikalangan karyawan adalah dengan memberikan motivasi yang tepat agar keinginan dan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi selaras dengan terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mengetahui kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan para karyawan, serta agar karyawan mengetahui sebenarnya tujuan perusahaan, dan diantara pimpinan dan karyawan harus terjalin suatu komunikasi yang baik. Apabila pimpinan mengetahui apa saja kebutuhan dan keinginan para karyawannya, maka akan mempermudah pimpinan perusahaan memberikan motivasi yang tepat dan berguna untuk memberikan dorongan-dorongan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang ada pada perusahaan.

Oleh karena itu, pemberian motivasi yang dilakukan Percetakan Gemilang Tulungagung kepada para karyawannya, dimaksudkan untuk membantu pihak manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah

⁵ Ekawati Ningtyas, dkk, *Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jiagabi, Vol. 8, No. 1, 2019, hal. 27.

⁶ Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi ke 5, Yogyakarta: BPFE, 2007, hal. 32.

direncanakan. Tanpa adanya daya penggerak ini, perusahaan dapat mengalami kesulitan dalam manajemennya. Kemungkinan besar apabila terdapat perusahaan yang mengesampingkan pemberian motivasi ini, maka yang terjadi pada karyawannya adalah para karyawan tidak memiliki motivasi pada saat bekerja. Dampak dari hal ini karyawan hanya akan mengerjakan hal-hal diluar tanggung jawab pada pekerjaannya, sehingga melupakan *jobdesk* utama yang telah diberikan. Hal ini tentu saja akan membuang waktu, tenaga, dan sumber daya perusahaan.

Adanya pemberian motivasi ini, akan mendorong para karyawan aktif dalam menyelesaikan berbagai tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Seorang karyawan jika termotivasi pasti akan mempunyai kepuasan kerja dan performa yang tinggi serta akan mempunyai keinginan kuat untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Jadi pemberian motivasi oleh pimpinan kepada karyawan dimaksudkan agar karyawan mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi serta antusias dan sadar akan tugas dan kewajibannya. Dengan adanya hal ini, akan memperlihatkan kegiatan kerja yang terpadu dan serasi sehingga mempermudah koordianasi, karena dapatt mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama.

Didalam perusahaan juga sangat dibutuhkan jiwa karyawan yang memiliki jiwa disiplin yang tinggi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar para manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati

semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan dimana pegawai tersebut bekerja.⁷

Berhasil tidaknya motivasi yang telah diberikan pimpinan perusahaan kepada para karyawan dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan, kerjasama karyawan, dan kegairahan kerja karyawan. Dorongan atau motivasi kerja yang kuat diberikan kepada semua karyawan demi terciptanya produktivitas kerja, baik yang disebabkan oleh adanya semangat kerja karyawan dan kegairahan kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila semangat dan kegairahan kerja karyawan menurun, maka akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tentu hal ini tidak diharapkan terjadi dalam suatu perusahaan yang selalu mengejar peningkatan produktivitas kerja.

Motivasi kerja seorang karyawan akan mengalami naik atau turunnya dalam menghadapi pekerjaan. Akibat turun dan turunnya motivasi kerja tersebut kinerja karyawan akan terpengaruh sehingga hal ini akan berdampak pada organisasi dimana karyawan tersebut berada, baik pada sektor swasta maupun pemerintah.

Pengertian tentang motivasi dan teorinya akan memberikan gambaran yang lengkap mengenai hambatan dan tantangan motivasi kerja. Selain itu dapat digambarkan bagaimana dampaknya pada kinerja karyawan dan

⁷ *Ibid*, hal. 60.

organisasi. Reaksi yang diambil hendaknya mengarah kepada perbaikan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang ada pada organisasi disektor swasta maupun pemerintah. Akhirnya karyawan dapat memberikan kontribusi yang tinggi bagi organisasi tempat bekerja.

Motivasi kerja harus dibangun dan dengan kepribadian atau karakter individu yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan pada prinsip dan alasan yang salah akan mengakibatkan kerugian secara pribadi dan organisasi.⁸ Masalah motivasi merupakan salah satu masalah internal individu masing-masing yang tentunya perlu dibenahi apabila mendapat masalah. Motivasi tumbuh dari jiwa seorang karyawan apabila karyawan mendapatkan dukungan motivasi dari orang lain. Peningkatan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpin akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

Seorang pemimpin dalam memotivasi karyawan sehingga dapat memotivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.⁹ Motivasi yang baik didapatkan dari pengalaman-pengalaman dari pemimpinnya. Pemimpin dalam sebuah perusahaan atau organisasi harus mampu menumbuhkan kepuasan kerja pada setiap karyawannya.

Namun, motivasi juga menjadi suatu hal yang perlu ditindaklanjuti karena pasti yang menggerakkan karyawan untuk semangat itu berbeda-beda yang pasti nya masing-masing karyawan memiliki standar motivasi yang

⁸ Ferdinatus Taruh, *Motivasi Kerja (meniti Suara Hati Menolak Korupsi)*, (Sleman: Deepublish, 2020), hal. 3-4.

⁹ Nanok Pamono, dkk., *Peranan Pemimpin Dalam Memotivasi Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 2, 2013, hal.2.

berbeda-beda. Dan disinilah perusahaan perlu memakai pendekatan agar dapat mengidentifikasi bagaimana memotivasi karyawan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan secara umum.

Percetakan Gemilang merupakan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yang bergerak di bidang jasa percetakan. Percetakan Gemilang dapat melayani berbagai pesanan yang berhubungan dengan percetakan baik seperti kalender, undangan, paperbag, banner, nota, booklate, notebook, dan lain lain. Percetakan Gemilang ini bertempat di Jl. Raya Tulungagung-Trenggalek (Utara SPBU Ngrendeng) Dsn Bangkalan Ds Jarakan Kec. Gondang Kab. Tulungagung. Percetakan Gemilang didirikan oleh bapak Yuli Kurniawan pada tahun 2013 silam.

Usaha yang dijalankan oleh bapak Yuli Kurniawan ini memiliki prospek yang baik, terbukti dengan omset yang semakin mengalami kenaikan, juga pesanan yang semakin banyak. Pada tahun 2013 silam, lokasi yang digunakan untuk operasional mesin cetak masih belum terlalu luas. Mesin yang digunakan juga masih terbatas, sehingga pada saat itu penerimaan pesanan dapat dikatakan masih sedikit. Begitupun juga karyawan yang direkrut Bapak Yuli juga masih beberapa orang saja.

Tolak ukur tingkat keberhasilan dan perkembangan perusahaan kecil dapat dilihat dari peningkatan omzet penjualan. Tolak ukur perkembangan usaha haruslah parameter yang dapat diukur sehingga tidak bersifat nisbi atau bahkan bersifat maya yang sulit untuk dapat dipertanggung jawabkan. Semakin kongkrit tolak ukur itu semakin mudah bagi semua pihak untuk memahami

serta membenarkan atas diraihnya keberhasilan tersebut.¹⁰ Dalam hal ini, para ahli menganjurkan peningkatan omzet penjualan, pertumbuhan tenaga kerja, dan pertumbuhan pelanggan sebagai pengukuran perkembangan usaha.¹¹

Membutuhkan modal yang tidak sedikit pada saat membuka usaha, Pak Yuli optimis tetap menjalankan bisnis percetakan ini. Seiring dengan berjalannya waktu, omset yang didapatkan mengalami peningkatan dikarenakan banyak pesanan yang diterima. Peningkatan omset yang didapatkan dimanfaatkan baik oleh Pak Yuli untuk mengembangkan bisnis percetakannya.

Omset yang diterima setiap bulan kini mencapai lebih dari 100 juta. Guna mengimbangi pesanan yang meningkat, Percetakan Gemilang membeli berbagai macam mesin cetak serta membutuhkan karyawan yang ahli dalam mesin tersebut, sehingga karyawan di Percetakan Gemilang pun juga semakin bertambah. Dahulu Percetakan Gemilang hanya akan menerima pesanan dari percetakan lain yang membutuhkan bantuan dalam pengolahan produksi cetak. Hal ini dikarenakan di Percetakan Gemilang sudah memiliki mesin yang dibutuhkan untuk proses produksi, sedangkan percetakan lainnya belum memiliki mesinnya. Akan tetapi, kini Percetakan Gemilang secara langsung menerima pesanan dari pelanggan tanpa perantara dari percetakan lainnya.

¹⁰ Mohammad Sholeh, *Analisis Strategi Inovasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan*, (Semarang: UNDIP, 2008), hal. 25.

¹¹ Wina Saparingga, *Analisis Perbandingan Tingkat Perkembangan Usaha Mikro Kecil Menengah Sebelum dan Sesudah Mendapatkan Fasilitas Pembiayaan Mikro (Studi Kasus di BRISyariah KCP Kopo Bandung)*, (Bandung: UNISBA, 2015), hal. 38.

Karena adanya motivasi kerja yang diterapkan di Percetakan Gemilang, memberikan dampak yang positif bagi karyawan seperti meningkatnya volume kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap produktivitas usaha di Percetakan Gemilang. Misal motivasi yang diberikan adalah, pemilik usaha akan memberikan bonus tersendiri jika pekerjaan atau pesanan selesai lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati orang yang bekerja dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad bila diniatkan karena Allah SWT. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.¹²

Dalam melakukan suatu pekerjaan pun, seorang karyawan hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Pada hakikatnya produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga sangat penting diperhatikan. Tentunya seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila karyawan

¹² Sujudi Ragil Putra, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta*, (Skripsi, Prodi Ekonomi UII Yogyakarta, 2006, hal. 53.

tersebut mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi.¹³

Islam menekankan kepada umatnya untuk bekerja. Sebagaimana dalam sabda-Nya bahwa "Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok". Martoyo berpendapat manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tentram, rasa aman dan sebagainya.

Firman Allah SWT:

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌۢ مِّثْلَ سَوَافٍ تَعْلَمُوْنَ

Artinya: Katakanlah, "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui." (QS. Az-Zumar: 39)¹⁴

Ayat-ayat diatas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari

¹³ Ni Putu Pradita Laksmiari, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit*, Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Vol. 11, No. 1, Tahun 2019, hal. 56-58.

¹⁴ Departemen Agama RI, *Al Qur'an Tajwid & Terjemah* (Semarang: PT Karya Toha Putra, 2009) hal.530

ibadah. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Hendaknya para pekerja dapat meningkatkan tujuan akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan, karena tujuan utama dari bekerja menurut Islam adalah memperoleh keridhaan Allah SWT.¹⁵

Sama halnya yang terjadi di Percetakan Gemilang, sebagaimana *owner* ataupun pemilik usaha Bapak Yuli Kurniawan untuk peningkatan produktivitas pada usahanya, juga berusaha mengoptimalkan motivasi yang diberikan kepada para karyawannya. Sulitnya mencari karyawan yang sudah kompeten mengoperasikan mesin-mesin cetak, membuat Pak Yuli berusaha mempertahankan para karyawannya. Hal ini meminimalisir terjadinya karyawan yang keluar masuk, sehingga penting sekali pemilik usaha sehingga perlu menciptakan motivasi karyawan kepada perusahaan

Atas dasar permasalahan dan pemikiran diatas, peneliti berusaha untuk melihat keefektifan motivasi yang berkaitan dengan produktivitas usaha dan menuangkannya dalam sebuah laporan penelitian dengan judul **“PERANAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA USAHA PERCETAKAN GEMILANG TULUNGAGUNG”**.

¹⁵ Bhirawa Anoraga, *Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, JESTT, Vo. 2, No. 7, 2015, hal. 532.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka diajukan beberapa rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan pada Percetakan Gemilang Tulungagung?
2. Bagaimana motivasi yang diberikan kepada karyawan di Percetakan Gemilang Tulungagung untuk meningkatkan produktivitas?
3. Bagaimana peran motivasi terhadap kinerja karyawan di Percetakan Gemilang Tulungagung?
4. Bagaimana peran motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada usaha Percetakan Gemilang dalam perspektif Manajemen Bisnis Syariah?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Percetakan Gemilang.
2. Untuk mengetahui motivasi-movasi yang diberikan kepada karyawan di Percetakan Gemilang Tulungagung dalam meningkatkan produktivitas usaha.
3. Untuk mengetahui peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Percetakan Gemilang.
4. Untuk mengetahui peran motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada usaha Percetakan Gemilang dalam perspektif Manajemen Bisnis Syariah

D. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat berupa wawasan dan pengetahuan dalam dunia bisnis, khususnya mengenai motivasi kerja karyawan terhadap produktufitas usaha di Percetakan Gemilang

b. Secara Praktis

1) Peneliti

Hasil penelitian dari penelitian yang dilakukan berguna untuk menambah wawsan dan pengetahuan, terutama dalam bidang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)

2) Lembaga

Hasil penelitian dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dan bahan pengembangan kinerja karyawan melalui motivasi yang telah dilakukan oleh Percetakan Gemilang.

3) Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian dari penelitian yang dilakukan dapat djadikan bahan kajian dan pengembangan lebih lanjut

E. Penegasan Istilah

Untuk menghindari arti yang tidak diharapkan, perlu diuraikan terlebih dahulu mengenai istilah dalam judul penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penegasan Konseptual

a. Pengertian peranan menurut Soerjono Soekanto, yaitu peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan, maka ia menjalankan suatu peranan tersebut.¹⁶

b. Menurut Indra Imam & Siswandi, kata motivasi berasal dari bahasa Inggris “Motivation” dan kata motivation sebenarnya berasal dari bahasa latin yaitu “Movere”. Kata movere dalam bahasa latin artinya to move dalam bahasa Inggris, berarti menggerakkan atau mendorong dalam bahasa Indonesia.¹⁷

Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan Allah SWT. Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja islam bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya.¹⁸

¹⁶ Syaron Brigitte Lantaeda, *Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan Rpjmd Kota Tomohon*, Jurnal Administrasi Publik, Vol. 04, No. 48, Tahun 2017, hal. 2.

¹⁷ Salih Rabindra Ishaya, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama di Jakarta Selatan*, Jurnal Lentera Bisnis, Vol. 06 No. 2, Thn. 2017, hal. 97.

¹⁸ Bhirawa Anoraga, *Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, JESTT, Vol. 2, No. 7, 2015, hal. 533.

- c. Menurut Sunyoto, produktivitas merupakan hubungan antara masukan dengan pengeluaran secara lebih efisien dan efektif, dan hasilnya diharapkan optimal.¹⁹
- d. Menurut Mangkunegara, mengatakan kinerja merupakan pencapaian dari aktifitas seorang karyawan yang diukur secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.²⁰ Kinerja Karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sebagai tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.²¹

2. Penegasan Operasional

Seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan output lebih banyak dari karyawan lainnya untuk satuan waktu tertentu. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seorang karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi bila mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar dalam satuan waktu yang lebih singkat. Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas di kalangan karyawan adalah melalui pemberian motivasi oleh pimpinan perusahaan.

¹⁹ Ahmad Dzaki Hidayat, *Pengaruh Pengawasan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja di Biro Umum Badan Narkotika Nasional*, Jurnal Utilitas Vol. 3 No. 2 Thn. 2017, hal. 89.

²⁰ Angga Aditya Arya, *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Kusuma Sarana*, Jurnal Spektran Vol. 6, No. 1, Januari 2018, hal. 97.

²¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hal. 334.

Dengan memberi motivasi baik secara positif maupun negative ataupun motivasi berupa finansial maupun non finansial yang dilakukan secara terus menerus diharapkan mampu mengoptimalkan tujuan umum perusahaan maupun tujuan pribadi dan para karyawan itu sendiri.

Pelaksanaan motivasi kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan. Oleh karena aspek yang menyangkut motivasi kerja harus benar-benar diperhatikan sehingga pada akhirnya motivasi kerja pada karyawan menjadi lebih baik.

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu kerja. Kinerja dalam penelitian ini dapat diukur dengan lima karakteristik yaitu: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

Sama halnya seperti Percetakan Gemilang yang memiliki ikatan kuat antara karyawan dan pimpinan. Bapak Yuli yang menganggap karyawannya seperti keluarga sendiri, sehingga hubungan ini juga memunculkan jiwa loyalitas antara karyawan dengan pimpinan dan karyawan dengan perusahaan.

Pemilik usaha juga berusaha menanamkan rasa kepercayaan terhadap karyawan dan memberikan kebebasan kepada para karyawan untuk mengemukakan pendapat yang mungkin akan berguna bagi Percetakan Gemilang sekaligus memberikan kesan bahwa karyawan ikut dikutsertakan dalam mengelola perusahaan sehingga karyawan juga merasa ikut memiliki loyalitas atau lebih bertanggungjawab terhadap perusahaan.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dibahas, batasan ruang lingkup penelitian ini dilakukan agar pembahasan dapat terarah, berikut batasan ruang lingkup pembahasan: Motivasi, Jenis – Jenis Motivasi, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja, Peran Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Usaha, dan Upaya Percetakan Gemilang dalam penerapannya memotivasi para karyawannya melalui persepsi Manajemen Bisnis Syariah.

Pada kajian ini, peneliti akan membatasi permasalahan yang akan difokuskan pada pembahasan mengenai Pemberian Motivasi yang Dilakukan oleh Percetakan Gemilang Guna Meningkatkan Produktivitas Usaha dalam perspektif Manajemen Bisnis Syariah.

G. Sistem Penelitian Skripsi

Sistematika skripsi sangatlah dibutuhkan untuk membuat penelitian, agar pembaca dapat mudah memahami pola penelitian. Dari penelitian ini akan dibagi menjadi 3 bagian, yakni bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir.

BAGIAN AWAL

Bagian awal berisi halaman sampul penelitian depan, sampul penelitian dalam, persetujuan pembimbing, pengesahan penguji, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transilitasi dan abstrak.

BAGIAN UTAMA

Bagian utama merupakan bagian penting dari penelitian yang akan dilakukan. Bagian utama berisi enam bab dan bab tersebut dibagi dalam sub bab.

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pendahuluan merupakan bab yang menjelaskan terkait penelitian ini. Bab pendahuluan berisi sub bab latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, penegasan masalah, dan sistematika penelitian skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini memuat uraian tentang tinjauan pustaka atau buku-buku teks yang berisi teori-teori besar (grand theory). Isi dari kajian Pustaka yaitu: Kajian Fokus Pertama, Kajian Fokus Kedua dan seterusnya, Kerangka Berpikir Teoritis atau Paradigma.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan terkait mekanisme pengambilan data dan analisis data, isi dari metode penelitian yaitu: Ruang Lingkup

Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Sistematisa Penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian yang sudah dilakukan, isi dari hasil penelitian yaitu: Paparan Data dan Hasil Temuan dalam Penelitian

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan terkait hasil temuan dan memperbandingkan dengan teroi teori tersebut. Hasil temuan tersebut dijajarkan dengan terori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang terdapat pada bab kajian pustaka.

BAB VI PENUTUPAN

Bab ini menjelaskan bagain terkait hasil dari pembahasan tersebut, bab ini juga memberikan saran bagi tempat penelitian ataupun peneliti lanjutan.

BAGIAN AKHIR

Bagian akhir ini berisi tentang uraian tentang skripsi, yaitu: daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan, dan daftar riwayat hidup.