

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan majunya perekonomian yang sekarang ini, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting untuk menunjang proses kegiatan usaha perbankan. Penulis berminat untuk mendalami sebuah masalah yang sampai saat ini masih sering terjadi di dalam suatu perusahaan yang mekanisme operasional real masih kurang terlaksananya syariat islam yang sebenarnya. Didalam sebuah instansi, kinerja karyawan mempunyai peran yang penting dan harus diperhatikan karena perkembangan instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan tersebut, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai pada tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian atau pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.

Dalam agama, manusia dianjurkan untuk berproteksi dan berperan dalam berbagai aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.¹ Motivasi kerja dalam bentuk hukum Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar

¹ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2004), hlm. 112

kekayaan dengan segala cara, tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah merupakan hal yang istimewa dalam pandangan Islam.²

Kualitas SDM mempunyai peranan utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia masih menjadi perhatian utama dan tumpuhan bagi setiap perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern tetapi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Tuntutan perusahaan memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Tuntutan perusahaan memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Supaya aktivitas manajemen berjalan dengan optimal, perusahaan perlu memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal,

² Idat Mustari, *Bekerja Karena Allah* (Bandung: Penerbit Safina, 2017), hlm.29

yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.³

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi sebuah dorongan yang dapat menggerakkan karyawan supaya meningkatkan kinerja, sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan. Motivasi karyawan terbilang sangat penting karena motivasi merupakan salah satu hal yang dapat menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Jika semakin baik motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik juga, jika motivasi karyawan buruk maka kinerja karyawan akan buruk juga.⁴

Kinerja menurut Setiawan adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan organisasi.⁵ Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai

³ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara), hlm. 201

⁴ Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hlm. 42

⁵ Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang", *PSIKISJurnal Psikologi Islami*, Vol. 1 No. 2 (2015): 43-53.

dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

B. Fokus Penelitian dan Pertanyaan Penelitian

Fokus penelitian ini terkait dengan motivasi kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan indikator kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis dan kebutuhan *safety* atau rasa aman sebagai fokus penelitian. Berdasarkan fokus penelitian, pertanyaan penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kebutuhan fisiologis dalam meningkatkan kinerja karyawan?
2. Bagaimana kebutuhan *safety* atau rasa aman dalam perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan dan menjelaskan kebutuhan fisiologis dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk mendeskripsikan dan menjelaskan kebutuhan rasa aman atau jaminan keselamatan perusahaan terhadap pekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

D. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan pada penelitian ini tidak terlalu luas, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini. Batasan masalah dalam

penelitian ini adalah pada penerapan motivasi kerja islami pada Home Industri Krupuk Rambak di Jombang.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat praktis dan manfaat teoritis adalah dua manfaat yang ada pada penelitian ini. Penjelasan dari kedua manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan bisa menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal mengelola karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan penerapan motivasi berdasarkan nilai islami.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemilik Usaha

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan bisa sebagai bahan kajian atau sebagai bahan masukan untuk kedepannya.

b. Bagi Lembaga dan Pemerintah

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan bisa dijadikan masukan dan bahan untuk evaluasi serta informasi tambahan bagi para pebisnis.

c. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukaan untuk menambah wawasan bagi para karyawan dalam penerapan motivasi kerja islami.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan acuan pada penelitian selanjutnya yang sejenis. Sehingga dapat memaksimalkan penelitian selanjutnya.

F. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Motivasi kerja

Motivasi kerja menurut Made Surya adalah pemberian daya gerak yang bertujuan untuk menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mampu bekerja secara efektif dan terintegrasi.⁶

b. Kinerja

Kinerja menurut Setiawan adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan organisasi.⁷

2. Definisi Operasional

Penegasan operasional dari judul, “Motivasi Kerja Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Home Industri Krupuk Rambak “Mawar” di Jombang)” yaitu untuk mengetahui

⁶ Gunawan dan Made Surya, “Pengaruh Emotional Exhaustion dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, E-Jurnal Manajemen, Vol. 5, No. 5, Universitas Udayana (2016): 2795.

⁷ Kiki Cahaya Setiawan, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”, PSIKISJurnal Psikologi Islami, Vol. 1 No. 2 (2015): 43-53.

bagaimana penerapan motivasi kerja oleh perusahaan terhadap karyawan.

G. Sistematika Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini dibuat untuk mempermudah penyajian dari bab per bab yang masing-masing bab dibagi ke dalam sub bab. Adapun sistematikanya yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini membahas hal-hal apa saja yang menjadi masalah sehingga melatar belakangi penelitian ini, apa saja rumusan masalahnya, apa saja tujuan dari penelitian ini, batasan dalam masalah, manfaat dari penelitian ini, penegasan istilah, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bagian ini membahas mengenai teori dan konsep etika bisnis Islam, etika bisnis Islam dalam mempekerjakan karyawan, konsep kesejahteraan karyawan, pengertian Badan Usaha Milik Desa dan memaparkan penelitian terdahulu serta kerangka konseptual.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini membahas mengenai jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan penemuan, serta tahap-tahap penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini membahas mengenai data dan materi yang telah didapatkan yang telah dipilih dari berbagai sumber yang akan digunakan sebagai pembahasan mengenai topik permasalahan. Pada bagian ini terdiri dari paparan data dan temuan penelitian.

BAB V PEMBAHASAN

Pada bagian ini terdiri dari pembahasan mengenai temuan-temuan dari hasil penelitian yang kemudian dibahas secara deskriptif.

BAB VI PENUTUP

Pada bagian ini terdiri dari kesimpulan penelitian dan saran-saran dari penulis.