

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal¹.

Menurut Edy Sutrisno, motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia².

Sedangkan motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h.141

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 110

Beberapa cara yang bisa diaplikasikan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan menurut T. Nuraini dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* diantaranya:

1. Memberikan gaji yang cukup (diatas UMR/UMK)
2. Lebih memperhatikan kebutuhan rohani
3. Menciptakan suasana rileks/santai
4. Memberi perhatian lebih terhadap harga diri
5. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat³.

Adapun tujuan dan manfaat dari motivasi kerja menurut Dr. Sowatno diantaranya sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja
- b. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- c. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- d. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- e. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya⁴.

Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah.

Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda.

³ T.Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Yayasan Aini Syam, 2013), h.106

⁴ Sowatno, *Tujuan dan Manfaat Dari Motivasi*,(Jakarta: Kencana, 2001), h. 147

Mungkin seorang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat. Pada pegawai 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.

Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal tersebut di harapkan dapat memotivasi pegawai serta membuat pegawai puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani menjadi salah satu faktor yang penting.

Pada saat sekarang, seringkali pihak manajemen perusahaan berupaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui perbaikan gaji dan upah, hal tersebut mungkin masih bisa diterima pada taraf tertentu karena dengan gaji tersebut pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu membuat seorang pegawai memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

Sebagaimana yang terjadi pada toko jam Abas Pekanbaru yang berlokasi di jalan Tuanku Tambusai No. 79. Toko jam Abas adalah Toko swasta

perdagangan yang bergerak dalam bidang jam tangan, jam dinding dan kacamata.

Toko jam Abas mendapatkan keuntungan dengan cara jual-beli eceran dan grosir Toko Jam Abas Pekanbaru memiliki karyawan yang berjumlah 35 orang dan banyak memiliki konsumen.

Dalam membangun usaha dan menjalankan aktivitas jual –beli, Toko Jam Abas memerlukan SDM berkualitas, mempunyai semangat kerja yang tinggi serta disiplin dan mempunyai tanggung jawab kerja yang tinggi dalam menjalankan kegiatan bisnisnya agar kelangsungan segala aktivitas dapat berjalan dengan baik.

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang optimal dengan SDM yang berkualitas Toko jam Abas melakukan berbagai upaya pemotivasian karyawan salah satunya dengan cara memberikan kompensasi yang besar yaitu:

- Gaji pokok (bulanan) : 2.300.000
- Gaji harian: 25.000

Menurut sepengetahuan penulis, gaji tersebut lebih besar daripada gaji karyawan toko jam lainnya.

Mengenai hubungan antara pimpinan dan karyawan, hubungan antara sesama rekan kerja juga berjalan dengan baik.

Namun dari informasi yang penulis terima berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Toko Jam Abas, terdapat beberapa gejala yang terjadi pada beberapa karyawan seperti kurangnya semangat kerja karyawan

diantaranya sering telat, sering meninggalkan jam kerja serta lambannya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan⁵.

Hal diatas menunjukkan adanya penurunan motivasi kerja karyawan yang berdampak tidak baik untuk kemajuan toko jam Abas. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana Motivasi Kerja Karyawan dengan judul **“MOTIVASI KERJA KARYAWAN TOKO JAM ABAS MENURUT EKONOMI ISLAM”**

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan maka penulis memberi batasan permasalahan penelitian pada Motivasi Kerja Karyawan Toko Jam Abas Pekanbaru.

C. Rumusa Masalah

1. Bagaimana Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Toko Jam Abas Pekanbaru?
2. Bagaimana Motivasi Kerja dalam pandangan ekonomi islam?

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja Karyawan Toko Jam Abas Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui Bagaimana Motivasi Kerja dalam pandangan ekonomi islam.

⁵ Basyir, Pemilik Toko Jam Abas, *Wawancara*, Pekanbaru, 6 Maret 2015

2. Manfaat Penelitian

- a. Penelitian ini pada prinsipnya bermanfaat bagi penulis dalam hal mengimplementasikan teori-teori yang penulis dapatkan selama kuliah.
- b. Sebagai bahan masukan untuk para pelaku usaha demi peningkatan mutu pelayanan yang pada akhirnya meningkatkan customer dalam membeli.
- c. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperkaya intelektualitas juga dapat dijadikan bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.
- d. Sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi pada program S1 pada Fakultas Syariah dan hukum jurusan Ekonomi Islam pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini bersifat lapangan yang dilakukan pada Toko Jam Abas Pekanbaru yang berlokasi di jalan Tuanku Tambusai No.79. Adapun yang menjadi alasan bagi penulis untuk melakukan penelitian ditempat ini dikarenakan toko jam Abas merupakan toko jam yang besar di kota pekanbaru dan banyak memiliki konsumen. Dan bagi penulis lokasi ini dekat dan mudah untuk melakukan survei.

2. Subjek dan Objek Penelitian

- a. Sebagai subjek penelitian ini adalah pemilik dan karyawan Toko Jam Abas Pekanbaru.
- b. Sebagai objek penelitian ini adalah Analisis Motivasi Kerja Karyawan.

3. Defnisi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudiaan ditarik kesimpulannya⁶. Menjawab permasalahan-permasalahan pada penelitian ini perlu penulis sajikan operasional variabel sebagai berikut :

⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 38

Table I.1: Definisi variabel dan indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Prestasi Kerja	Hasil Kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin 2. Inisiatif 3. Kerjasama
2	Pengakuan Orang Lain	Kebutuhan pengakuan, penghargaan atas hasil karya atau keberhasilan yang dicapai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pujian 2. Bonus
3	Tanggung Jawab	Sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaan tanpa pengawasan yang ketat dari atasan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan mengambil keputusan 2. Tanggung jawab penuh pada pekerjaan
4	Kepuasan kerja	Respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja itu sendiri 2. Rekan sekerja 3. Kondisi pekerjaan

4. Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Jam Abas Pekanbaru yang berjumlah 34 orang, karena jumlah populasi usaha hanya berjumlah 34 orang, maka keseluruhannya dijadikan saampel dengan menggunakan teknik total sampling.

5. Jenis Data

a. Data Primer

Merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti⁷. Adapun data primer dari penelitian ini diperoleh dari karyawan Toko Jam Abas Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah penelitian baik dari lokasi maupun dari pustaka.

6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, maka penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

a. Observasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung di lapangan untuk mendapatkan gambaran secara nyata tentang kegiatan yang diteliti.

b. Angket

Suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

⁷ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2009), h. 42

c. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain.

7. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai indikator yang dibuat terkait dengan motivasi kerja yang dilakukan Toko Jam Abas Pekanbaru.

Untuk mengukur tanggapan responden dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat baik.
- b. Baik.
- c. Tidak baik.
- d. Sangat tiak baik⁸.

Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif jawaban, dengan bobot alternatif jawaban sebagai berikut:

1. Alternatif jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1
2. Alternatif jawaban tidak setuju akan diberi skor 2
3. Alternatif jawaban setuju akan diberi skor 3
4. Alternatif jawaban sangat setuju akan diberi skor 4

Perhitungan untuk mengetahui skor kriterium dapat dilakukan dengan menggunakan rumus :

$$Range = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{Range\ Skor}$$

Berdasarkan data yang ada, dapat diperoleh :

$$Skor\ Tertinggi = 4 \times 10 \times 34 = 1360$$

$$Skor\ Terendah = 1 \times 10 \times 34 = 340$$

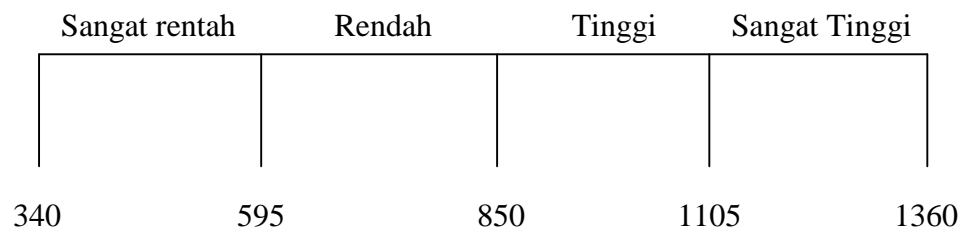
Sehingga range untuk hasil survey :

$$Range = \frac{1360 - 340}{4} = 255$$

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 93

Skala Pembobotan diperoleh sebagai berikut :

1. Skor dari 340 sampai dengan 595 menunjukkan pencapaian sangat rendah.
2. Skor dari 595 sampai dengan 850 menunjukkan pencapaian rendah.
3. Skor dari 850 sampai dengan 1105 menunjukkan pencapaian tinggi.
4. Skor dari 1105 sampai dengan 1360 menunjukkan pencapaian sangat tinggi.



F. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya, penulisan ini disusun dalam 5 (lima) bab dan masing-masing bab diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM

Pada bab ini penulis memaparkan tentang gambaran umum yang berisikan pemaparan tentang sejarah singkat Toko Jam Abas.

BAB III : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan tentang

1. Pengertian motivasi.
2. Macam-macam teknik pemberian motivasi.
3. Teori-teori motivasi.
4. Teori dua faktor Herzberg
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja
6. Motivasi kerja menurut Ekonomi Islam

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian dan pembahasan tentang Motivasi Kerja Karyawan Toko Jam Abas Pekanbaru, dan bagaimana pandangan ekonomi Islam terhadap motivasi kerja.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan selanjutnya memberikan saran-saran yang ditujukan untuk perbaikan-perbaikan kondisi penulis yang akan datang.