

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Koperasi menurut Moh. Hatta adalah badan usaha bersama untuk memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan tolong-menolong. Semangat tersebut didorong oleh keinginan memberi jasa kepada kawan berdasarkan “seorang buat semua dan semua buat seorang”.¹ Pengertian Koperasi juga tercantum dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian, koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan memisahkan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi.² Untuk mewujudkan tujuan tersebut kebutuhan akan sumber daya manusia yang memiliki kemauan yang keras, mampu bekerja sama dalam tim, dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh Koperasi.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan adalah sebagai aset karena mereka memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang

¹ Arifin Sitio dan Halomoan Tamba, *Koperasi: Teori dan Praktek*, Jakarta: Erlangga, 2001, h. 17.

² <https://sumut.kemenag.go.id>, *UU Nomor 17 Tahun 2012: Perkoperasian*, diakses pada 4 Mei 2017, Pukul 20.17 WIB.

maksimal. Perusahaan dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan atau organisasi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.³

Sekarang ini, Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus mengikuti perubahan yang ada di dalam dunia lembaga keuangan syariah. Di mulai dari ketatnya persaingan dan pola kehidupan masyarakat. Para karyawan harus memiliki kecakapan, semangat, dan loyalitas yang tinggi. Sehingga perusahaan akan mempertahankan dan/atau melakukan promosi ketika karyawan dinyatakan telah siap dan memenuhi kriteria yang ada. Serta apabila kinerja karyawan dinilai telah meningkat dalam kurun waktu tertentu.

Untuk mencapai tujuan tersebut, pihak koperasi syariah masing-masing lembaga keuangan syariah memiliki cara-cara tersendiri dalam mempertahankan, mengembangkan, dan meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Bentuk kegiatan untuk menunjang hal-hal tersebut adalah dengan mengadakan diklat, pemberian bonus, motivasi kerja, dan lain-lain. Dari berbagai macam cara atau kegiatan tersebut yang sering dilakukan adalah dengan pelaksanaan motivasi kerja.

³ Dinar Marstyowati, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam UTAMA KARYA*, Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010, h. 1.

Motivasi yaitu keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu.⁴ Sedangkan, kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu atas dasar keahlian dan kemauan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau motivasi.

Motivasi kerja sangat berperan besar di dalam dunia kerja terutama dalam dunia pelayanan kepada masyarakat seperti Koperasi. Dengan adanya motivasi kerja maka akan dapat diketahui sejauhmana tingkat kepuasan dan performa karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor pendorong adanya motivasi kerja secara umum terdapat dua macam yaitu faktor individual dan faktor organisasi.

Manfaat pelaksanaan motivasi kerja bagi Koperasi sendiri adalah Koperasi tidak perlu melakukan perekrutan karyawan baru. Pihak Koperasi hanya perlu meningkatkan semangat kerja dari para karyawannya yang lama untuk mencapai visi dan misi koperasi. Karena itu dapat menghemat waktu dan biaya yang dikeluarkan oleh Koperasi.

Perubahan positif yang umumnya terjadi setelah adanya motivasi kerja salah satunya adalah karyawan akan merasa terdorong dan termotivasi untuk terus produktif, berkembang, dan memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh Koperasi tersebut. Dampak lainnya yaitu suasana di dalam kantor akan terasa lebih nyaman dan berbeda. Selain itu dengan adanya motivasi kerja karyawan

⁴ Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 1*, Yogyakarta: Kanisius, 1989, h. 131.

akan semakin lebih mengenal adanya rasa kebersamaan dan terbentuk serta terjalinnya hubungan kekeluargaan antar karyawan.

Bentuk dari motivasi kerja bermacam-macam. Secara umum bentuk motivasi kerja seperti pemberian bonus bagi karyawan yang disiplin dan rajin dalam bekerja, promosi jabatan ketika karyawan telah menunjukkan performa yang bagus dalam bekerja, pendelegasian karyawan untuk menghadiri acara pelatihan tentang produk atau pelayanan yang baik, dan lain-lain. Bentuk motivasi kerja juga harus ada perubahan karena karyawan akan merasa bosan dan jenuh apabila motivasi kerja tidak mengalami perubahan dalam kurun waktu yang lama.

Aspek-aspek yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen.⁵ Salah satu Koperasi yang telah melaksanakan motivasi kerja pada karyawannya dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut adalah KSP Giri Muria Kudus. KSP tersebut menerapkan berbagai macam kegiatan motivasi kerja untuk meningkatkan motivasi karyawan supaya lebih produktif dan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Secara tidak langsung, pelaksanaan motivasi kerja juga akan berdampak positif bagi masyarakat luas. Karena masyarakat akan semakin merasakan kenyamanan dalam pelayanan, keamanan, dan loyalitas dari para karyawan yang selalu memberikan energi positif setiap harinya. Bentuk pelaksanaan motivasi kerja

⁵ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014, h. 630.

yang dilakukan oleh KSP Giri Muria Kudus antara lain kegiatan pengajian bersama setiap 1 (satu) bulan sekali, materi pagi (*briefing*), pelatihan, dan hal-hal lain yang dilakukan supaya karyawan tetap semangat dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas yaitu tentang motivasi kerja di mana penulis juga telah merasakan bagaimana motivasi kerja yang ada di KSP Giri Muria Kudus selama magang. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pelaksanaan Motivasi Kerja Pada Karyawan di KSP Giri Muria Kudus”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

- a) Bagaimana pelaksanaan motivasi kerja pada karyawan di KSP Giri Muria Kudus?
- b) Bagaimana faktor-faktor pendorong pelaksanaan motivasi kerja dan pengaruhnya dalam penilaian prestasi kerja di KSP Giri Muria Kudus?

C. Tujuan dan Manfaat Hasil Penelitian

- a) Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penyusunan penelitian terkait dengan Tugas Akhir ini adalah:

- a. Untuk mengetahui kegiatan yang berhubungan dengan motivasi kerja pada karyawan yang ada di KSP Giri Muria Kudus
- b. Untuk mengetahui faktor pendorong dari motivasi kerja di KSP Giri Muria Kudus

b) Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penyusunan penulisan Tugas Akhir ini adalah:

a. Bagi Penulis

- 1) Menambah wawasan mengenai berbagai bentuk motivasi kerja yang dilaksanakan di KSP Giri Muria Kudus
- 2) Menerapkan ilmu yang didapat dari perkuliahan
- 3) Untuk memenuhi tugas dan melengkapi syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya dalam ilmu Perbankan Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

b. Bagi KSP Giri Muria Kudus

- 1) Mengevaluasi pelaksanaan motivasi kerja pada karyawan di KSP Giri Muria Kudus
- 2) Memberikan informasi terkait pelaksanaan motivasi kerja pada karyawan yang ada di KSP Giri Muria Kudus agar dapat ditingkatkan lagi

c. Bagi UIN Walisongo sebagai tambahan referensi terkait motivasi kerja khususnya bagi para akademisi

d. Bagi Masyarakat luas sebagai pengetahuan dan dorongan agar masyarakat semakin mengenal pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan pada suatu perusahaan terutama dalam bidang pelayanan

D. Tinjauan Pustaka

Kajian pustaka merupakan pengungkapan hasil penelitian terdahulu. Sehingga akan memunculkan permasalahan yang baru untuk diteliti. Berikut ini penelitian terdahulu yang terkait dengan permasalahan yang diangkat:

- a) Skripsi yang disusun oleh Dinar Marstyowati (B 200 060 087) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam ”UTAMA KARYA”. Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif. Hasil yang diperoleh adalah motivasi, disiplin dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan di Koperasi Simpan Pinjam ”UTAMA KARYA”.⁶
- b) Skripsi yang disusun oleh Moh Nur Yasin (09510145) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Persero, Cabang Malang”. Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif. Hasil lapangan yang diperoleh adalah motivasi sangat berperan besar dalam meningkatkan kinerja para karyawan.⁷
- c) Skripsi yang disusun oleh Sujarwanto (12808141026) Fakultas Ekonomi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta” penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan Bank

⁶ Dinar Marstyowati, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam UTAMA KARYA*, Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010.

⁷ Moh Nur Yasin, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Persero, Cabang Malang*, Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2014.

BTN Yogyakarta berjumlah 120 karyawan dengan teknik pengambilan sampel populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), dari hasil uji CFA terdapat empat item pertanyaan yang gugur. Hasil penelitian yang dihasilkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berperan positif dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan Bank BTN Yogyakarta.⁸

- d) Skripsi yang disusun oleh Retno Damayanti (3364990060) Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang” penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa peran atau kontribusi motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Bening Natural Furniture di Semarang sangat besar yaitu 30,1%.⁹

Atas dasar peninjauan penelitian terdahulu maka disusunlah penelitian Tugas Akhir (TA) yang dilakukan oleh Kharisma Adi Nuramalia (1405015073) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dengan judul “Pelaksanaan Motivasi Kerja Pada Karyawan di KSP Giri Muria Kudus”. Penelitian bersifat kualitatif. Penelitian yang disusun oleh peneliti berbeda dengan penelitian terdahulu. Perbedaan

⁸ Sujarwanto, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta*, Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.

⁹ Retno Damayanti, *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang*, Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2004.

tersebut adalah penelitian kali ini meneliti mengenai bentuk motivasi kerja dan faktor pendorong apa saja yang mendukung adanya motivasi kerja.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara atau metode yang digunakan untuk dapat memahami obyek yang akan menjadi sasaran atau tujuan atas suatu penelitian. Dalam penelitian Tugas Akhir (TA) ini, penulis menggunakan beberapa metode penelitian yang berguna dan mendukung untuk memperoleh data-data yang akurat, yaitu:

a) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan penulis gunakan adalah jenis penelitian kualitatif. Bogdan Taylor (1975:5) mendefinisikan metode penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.¹⁰

Jadi, jenis penelitian kualitatif yaitu jenis penelitian yang menghasilkan penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau dengan cara kualifikasi lainnya, yang akan penulis lakukan di KSP Giri Muria Kudus.

b) Sumber Data

Dalam menyusun dan menyelesaikan permasalahan yang diangkat pada Tugas Akhir ini, penulis memanfaatkan beberapa sumber data yaitu:

¹⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, Cet. ke-4, 1993, h. 3.

a. Data Primer

Sumber data primer meliputi karangan-karangan asli yang ditulis oleh orang yang secara langsung mengalami, melihat atau mengerjakannya.¹¹ Selain itu, Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukur, alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.¹²

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya.¹³ Dengan metode ini penulis memanfaatkan daftar absensi, daftar peningkatan kinerja karyawan, slogan, atau poster, dan foto-foto kegiatan motivasi kerja di KSP Giri Muria Kantor Pusat Kudus.

c) Metode Pengumpulan Data

a. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Penulis akan mencari data yang berasal dari buku, jurnal, artikel, atau arsip-arsip lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan motivasi kerja di KSP Giri Muria Kudus.

b. Observasi

¹¹ Hendri Tanjung dan Abrista Devi, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, Bekasi: Gramata Publising, 2013, h. 58.

¹² Saifudin Azwar, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998, h. 91.

¹³ Husain Umar, *Research Methods in Finance and Banking*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002, h. 52.

Teknik pengumpulan data dengan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti secara langsung ataupun tidak langsung. Instrumen yang dipakai dapat berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan, dan sebagainya.¹⁴

c. Wawancara

Salah satu teknik pengumpulan data yang pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan atau bertatap muka (*face to face*) dengan orang yang akan diwawancarai. Dapat juga dilakukan secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dapat dijawab dikesempatan lain.¹⁵

d) Metode Analisis Data

Menurut Bodgen dan Biklen, analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistesisikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.¹⁶

Dalam metode analisis data, penulis menggunakan teknik analisis data deskriptif. Teknik analisis data deskriptif ialah suatu analisis yang

¹⁴ Husein Umar, *Research Method's in Finance and Banking*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002, h. 116

¹⁵ Husein Umar, *Research Method's in Finance and Banking* h. 116

¹⁶ Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, h. 248

bersifat mendiskripsikan makna data atau fenomena yang dapat ditangkap oleh peneliti, dengan menunjukkan bukti-buktinya.¹⁷

Analisis data deskriptif yang akan dilakukan penulis yaitu dengan memanfaatkan hasil yang penulis dapat dari dokumentasi, observasi, dan wawancara selama melakukan penelitian di KSP Giri Muria Kudus.

F. Sistematika Penulisan

Dalam memberikan kemudahan memahami materi Tugas Akhir (TA) ini, maka penulis akan memaparkan susunan penulisan secara sistematis sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan berisi enam sub bab yang membahas mengenai: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan Tugas Akhir.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan membahas mengenai teori-teori yang relevan dan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu pengertian motivasi kerja, faktor-faktor pendorong motivasi kerja, aspek motivasi kerja, motivasi kerja dalam Al-Quran dan Sunnah.

¹⁷ Muhammad Ali, *Strategi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Angkasa, 1993, Cet.10, h.161

BAB III GAMBARAN UMUM KSP GIRI MURIA KUDUS

Dalam bab ini berisi tentang paparan gambaran umum objek penelitian yaitu berupa sejarah, visi dan misi KSP Giri Muria Kudus, struktur organisasi dan uraian tugas di KSP Giri Muria Kudus, sistem dan produk-produk di KSP Giri Muria Kudus.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas hasil dari penelitian mengenai arti penting motivasi kerja bagi KSP Giri Muria Kudus, pelaksanaan motivasi kerja, faktor-faktor pendorong adanya motivasi kerja, dan perubahan apa saja yang telah didapat setelah adanya pelaksanaan motivasi kerja di KSP Giri Muria Kudus.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi hasil akhir dari penelitian yang berupa kesimpulan, saran/rekomendasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, dan penutup.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN