

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan suatu perusahaan sangat bergantung pada tenaga kerjanya. Tenaga kerja yang kinerjanya baik akan membawa kemajuan pada perusahaannya. Apalagi di era sekarang ini, semakin ketatnya persaingan menuntut perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya. Dalam hal ini karyawan yang paling berperan. Pemimpin merupakan orang yang mencapai hasil melalui karyawannya, oleh karena itu pemimpin berkewajiban agar karyawannya berprestasi. Prestasi karyawan disebabkan oleh dua hal yaitu kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya antara lain oleh pendidikan, pengalaman, dan sifat-sifat pribadi seseorang. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya. Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Daya dorong diluar diri seseorang, harus ditimbulkan melalui pemimpinnya, maka dari itu pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat untuk mempengaruhi motivasi dalam diri karyawannya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya dibutuhkan motivasi. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.¹ Motivasi kerja itu sendiri adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja diberikan agar karyawan mendapatkan semangat atau dorongan untuk bekerja, dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat sehingga dapat dengan mudah tujuan perusahaan akan tercapai. Beberapa faktor yang dapat

¹ Ilfi Nur Diana, *Hadis-Hadis Ekonomi*, Yogyakarta: UIN Malang Press, 2008, h. 197.

mempengaruhi motivasi kerja antara lain: atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang maupun imbalan jasa non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan.

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).²

Melalui motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja pada diri karyawan. Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, dan merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya. Sementara setiap karyawan secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu dapat memuaskannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh suatu keadaan sosial (*social frame of reference*).³

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri akan mempengaruhi kehadirannya

² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015, h. 264.

³ Ibid, h. 279.

pada kerja, dan keinginan untuk pindah pekerjaan juga bisa mempengaruhi kesediaannya untuk bekerja.

Kesediaan atau motivasi seseorang karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus-menerus, dan berorientasikan pada tujuan. Karyawan yang termotivasi biasanya yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil. Sedangkan karyawan yang tidak termotivasi dapat dilihat dari perilaku karyawan yang tidak memperlihatkan *goal directed* (berorientasikan tujuan), perilaku karyawan yang tidak diarahkan pada tujuan yang bernilai bagi organisasi, dan karyawan tidak komitmen terhadap tujuan, oleh karena itu karyawan mudah terganggu dan menuntut pengawasan yang tinggi.

Dari kepuasan kerja yang tumbuh pada diri karyawan akan menimbulkan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuannya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai target. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Untuk itu kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinannya agar kinerjanya semakin baik dan perusahaan dapat berkembang dengan baik. Jika kinerja karyawan menurun maka akan berpengaruh pada perusahaan bahkan tujuan perusahaan pun akan terhambat pencapaian, maka dari itu pimpinan harus memberikan perhatian terhadap kinerja karyawannya. Perhatian-perhatian itu dapat diberikan pimpinan kepada karyawannya dengan memberikan motivasi kerja.

Motivasi kerja tidak hanya diberikan melalui materi saja namun juga non materi, hal itu dilakukan agar karyawan merasa diperhatikan dan dihargai, sehingga kepuasan kerja dalam diri karyawan akan tumbuh dan

mereka akan mengerahkan kemampuannya dengan sungguh-sungguh untuk perusahaan. Dengan memberikan gaji saja itu tidak cukup untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, melainkan juga disertai dengan tunjangan-tunjangan, bonus, hadiah, penghargaan, maupun fasilitas-fasilitas lainnya yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

BMT Marhamah merupakan lembaga keuangan non bank yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat. Untuk kelangsungan usahanya itu BMT Marhamah memerlukan tenaga kerja yang mampu bersaing, untuk itu dibutuhkan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya, agar kinerja karyawannya semakin baik. Dilihat dari laporan keuangannya BMT Marhamah mengalami perkembangan yang baik, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawannya baik. Kinerja yang baik ditimbulkan oleh motivasi-motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan.

Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya BMT Marhamah melakukan beberapa hal diantaranya dengan memberikan tunjangan, pelatihan, dan bonus. Namun ada beberapa hal yang mengakibatkan motivasi kerja menurun diantaranya adalah kurangnya alat kelengkapan untuk keberlangsungan pekerjaan hal ini menyebabkan karyawan mengantri untuk melakukan pekerjaannya itu sehingga waktunya terganggu untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain, lingkungan kerja kurang kondusif ada beberapa ruangan yang pengap sehingga pekerjaan karyawan akan terganggu.

Untuk meningkatkan motivasi kerja diperlukan beberapa upaya agar motivasi kerja tidak menurun. Semakin berkembangnya jaman dan banyaknya pesaing, dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja untuk menciptakan tenaga kerja dengan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam Tugas Akhir ini akan membahas tentang “Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan BMT Marhamah Purworejo.”

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dalam penelitian ini permasalahan yang akan dibahas yakni:

1. Bagaimana penerapan motivasi kerja di BMT Marhamah Purworejo?
2. Bagaimana strategi meningkatkan motivasi kerja di BMT Marhamah Purworejo?

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini mempunyai tujuan:

1. Untuk mengetahui penerapan motivasi kerja di BMT Marhamah Purworejo.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di BMT Marhamah Purworejo.
3. Untuk mengetahui strategi untuk meningkatkan motivasi kerja di BMT Marhamah Purworejo.

b. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis
 - a. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang strategi meningkatkan motivasi kerja karyawan BMT Marhamah Purworejo.
 - b. Memperoleh pengalaman secara praktik dan pengamatan secara langsung di BMT Marhamah Purworejo.
2. Bagi BMT Marhamah Purworejo
 - a. Sebagai bahan masukan dalam peningkatan motivasi kerja karyawan.
 - b. Sebagai bahan evaluasi untuk lebih baik lagi.
3. Bagi UIN Walisongo Semarang

- a. Sebagai bahan informasi tentang strategi meningkatkan motivasi kerja karyawan di BMT Marhamah Purworejo.
- b. Sebagai tambahan referensi, khususnya bagi kalangan akademisi.

C. Tinjauan Pustaka

Untuk mendukung penelaahan, penulis melakukan kajian awal terhadap pustaka yang memiliki topik yang hampir sama dengan penelitian ini yaitu:

Pertama, Tugas Akhir yang berjudul “Faktor Motivasi Karyawan dalam Meningkatkan kinerjanya di Bank Syariah Mandiri KC Semarang” karya Nur Hasan Jurusan Perbankan Syari’ah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Walisongo Semarang Tahun 2016. Hasil penelitian ini tentang faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya pada Bank Mandiri Syari’ah KC Semarang meliputi gaji yang diberikan pihak BSM kepada karyawannya melebihi dari UMR karena disesuaikan dengan tingkat tanggung jawab suatu pekerjaan dan gajinya pun mampu menyukupi kebutuhan sehari-hari karyawan, pemberian bonus yang diberikan pihak Bank Syariah Mandiri mampu memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya dan melebihi target kerja yang diberikan oleh pihak Bank Syariah Mandiri sehingga ketika karyawan memperoleh bonus akan merasa senang karena akan memperoleh tambahan penghasilan selain gaji, penempatan jabatan serta pemberian *job desk* yang jelas seharusnya memang disesuaikan dengan skill dan kemampuan karyawan tetapi di Bank Syariah Mandiri penempatan jabatannya sesuai dengan keputusan dari pusat dan dari hasil prestasi selama bekerja, pujian, penghargaan, dan lingkungan kerja yang bersahabat serta penunjang kebutuhan pekerjaan sudah terpenuhi.

Kedua, “ Motivasi Kerja Karyawan Pada BMT Marwah Danau Binguang” karya Gusmaneli Jurusan Manajemen Perusahaan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru Tahun

2014. Hasil penelitian ini tentang faktor dan teori yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada BMT Marwah adalah pendidikan untuk menambah pengetahuan karyawan, kompensasi diberikan pada saat karyawan sudah mampu mencapai targetnya, lingkungan kerja antar pegawai memiliki komunikasi yang baik dalam hal ini BMT Marwah telah melakukannya dengan baik dengan mempertimbangkan sosial antar karyawannya, promosi, dan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan sehingga karyawan dapat bersaing seiring dengan berkembangnya jaman.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh kedua peneliti diatas dapat disimpulkan bahwa cara untuk meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa faktor yang telah diteliti pada masing-masing peneliti diatas hampir sama yaitu dengan memberikan gaji, promosi, insentif, serta fasilitas kerja lainnya yang dianggap mampu menunjang motivasi kerja karyawan. Perbedaannya terletak pada penanganan serta kendala masing-masing lembaga dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Sedangkan dalam penelitian ini, penulis menjabarkan penerapan motivasi kerja dan memberikan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di BMT secara jelas dan rinci berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara langsung dengan karyawan.

D. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) pengamatan langsung ke obyek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan.⁴ Dengan mengambil lokasi di BMT Marhamah Purworejo. Data yang digunakan adalah data kualitatif yang berupa data tertulis, wawancara, dan pengamatan.

2. Lokasi Penelitian

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2008, h. 17.

Penelitian ini dilakukan di BMT Marhamah Purworejo yang beralamat di Jl. Brigjen Katamso 99A Pangenrejo, Purworejo.

3. Sumber Data

- a) Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik individu atau perseorangan, yaitu dengan wawancara.
- b) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder data yang kita butuhkan yang diperoleh dari literatur, jurnal, majalah, koran, dll atau data-data yang berhubungan dengan penelitian. Atau sumber data primer yang diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain, berupa data yang berbentuk tabel, grafik, dan lain sebagainya.⁵

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala yang tampak pada objek yang diteliti. Dalam tahapan observasi ini dilakukan dengan meninjau langsung mengenai motivasi kerja dan pemberian peningkatan motivasi kerja di BMT Marhamah Purworejo.

b. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan berdialog secara langsung dengan narasumber untuk memperoleh informasi. Wawancara dilakukan dengan karyawan BMT Marhamah Purworejo. Adapun teknik ini dilakukan dengan bertanya langsung kepada karyawan di bagian kasir mengenai motivasi kerja BMT Marhamah Purworejo.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah catatan peristiwa baik berbentuk tulisan, gambar, karya-karya monumental, metode ini digunakan untuk menguatkan data-data yang telah didapatkan, seperti brosur-brosur dari BMT Marhamah. Metode ini digunakan dengan cara mengumpulkan

⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008, h. 80.

data yang berkaitan dengan motivasi kerja di BMT Marhamah Purworejo. Seperti catatan hasil wawancara dan brosur.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Tugas Akhir ini akan dibagi menjadi 5 bab yang masing-masing terdiri dari :

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini menerangkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini akan diuraikan teori - teori yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan.

BAB III: GAMBARAN UMUM BMT MARHAMAH PURWOREJO

Bab ini berisi tentang sejarah pendirian, visi-misi, ruang lingkup usaha, struktur organisasi, sistem dan produk – produk dari BMT Marhamah Purworejo.

BAB IV: PEMBAHASAN

Pembahasan menguraikan tentang penerapan motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, dan strategi meningkatkan motivasi kerja karyawan pada BMT Marhamah Purworejo.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi mengenai keseluruhan uraian pembahasan dan kesimpulan.