

**UPAYA MENUMBUHKAN MOTIVASI KINERJA  
KARYAWAN DI PT KARYA NIAGA ABADI JEMBER  
( ANALISIS FUNGSI BIMBINGAN ISLAM )**



**Skripsi**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam (BPI)

Oleh

Arista Rahma Nurmalinia

1801016018

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2024**

## HALAMAN PERSETUJUAN

### HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 1 bendel

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth. Dekan  
Dekan Fakultas Dakwah dan

Komunikasi

UIN Walisongo Semarang  
di Semarang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, mengadakan koreksi, dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap naskah skripsi atas nama mahasiswa :

Nama : Arista Rahma Nurmalinia

NIM : 1801016018

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Jurusan : Bimbingan dan Penyuluhan Islam

Judul Skripsi : Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan Di PT  
Karya Niaga Abadi Jember ( Analisis Fungsi Bimbingan  
Islam )

Dengan ini kami menyatakan telah menyetujui naskah tersebut dan oleh karenanya mohon untuk segera diujikan.

Atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Semarang, 27 Maret 2024

Pembimbing,



Dra. Maryatul Khotimah, M.Pd

NIP. 196801131994032001

# LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Alamat: Jl. Prof. Dr. Hamka km. 2 Kampus III Ngaliyan Telp/Fax. 024 7601291 Semarang 50185

## PENGESAHAN SKRIPSI

### UPAYA MENUMBUHKAN MOTIVASI KINERJA KARYAWAN DI PT KARYA NIAGA ABADI JEMBER ( ANALISIS FUNGSI BIMBINGAN ISLAM)

Oleh :

**Arista Rahma Numalinia**  
1801016018

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada tanggal 03 April 2024 dan dinyatakan telah LULUS memenuhi syarat Guna  
memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

#### Susunan Dewan Penguji

Ketua/ Penguji I

**Prof. Dr. Ali Murtadho, M.Pd**  
NIP. 196908181995031001

Sekretaris/ Penguji II

**Drs. Marvatu Kibtyah, M.Pd**  
NIP. 196801181994032001

Penguji III

**Widayat Mintarsih, M.Pd**  
NIP. 196909012005012001

Penguji IV

**Anila Umriana, M.Pd**  
NIP. 197904272008012012

Disahkan oleh  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
pada April 2024

  
**Prof. Dr. Moh. Fauzi, M.Ag**  
NIP. 197204102001121003

## HALAMAN PERNYATAAN

### HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arista Rahma Nurmalinia

NIM : 1801016018

Jurusan : Bimbingan dan Penyuluhan Islam

Dengan ini saya selaku penulis menyatakan bahwa skripsi ini hasil dari pikiran sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan dari perguruan tinggi ataupun lembaga-lembaga lain. Pengetahuan di dapat dari hasil penerbitan maupun yang belum atau tidak diterbitkan . kecuali informasi dalam referensi kemudian di jadikan rujukan.

Semarang, 27 Maret 2024



Arista Rahma Nurmalinia

Nim : 1801016018

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Segala puji penulis memanjatkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya dan juga hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi tentunya yang berjudul “Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan di PT Karya Niaga Abadi Jember (Analisis Fungsi Bimbingan Islam)”. Selain mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, penulis juga memanjatkan sholawat serta salam kepada junjungan Nabi Agung Muhammad Saw beserta keluarga dan sahabatnya hingga di *yaumul qiyamah*.

Bukan tanpa sebab penulis mengajukan skripsi ini, dengan melakukan pengajuan skripsi penulis memenuhi syarat untuk mendapat gelar sarjana strata satu (S1) dalam ilmu Bimbingan Dan Penyuluhan Islam pada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang. Penulis menyadari banyak kekurangan dalam pembuatan skripsi ini, maka dari itu penulis melakukan bimbingan serta mendapatkan saran dari pihak terkait untuk bisa menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Tak lupa penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses pembuatan skripsi ini, diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. Nizar, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. Moh. Fauzi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
3. Ibu Dr. Ema Hidayanti, M.S.I., dan Ibu Hj. Widayat Mintarsih, M.Pd., selaku kepala jurusan dan sekretaris jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam yang telah memberikan motivasi dan perizinan penelitian dalam menyusun skripsi.
4. Ibu Dra. Maryatul Kibtyah, M.Pd., selaku wali dosen dan pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk selalu membimbing dari awal studi hingga akhir

5. Bapak Yesaya selaku pimpinan atau Exsecutive Regional Manager dari PT Karya Niaga Abadi Jember yang dengan murah hati mengizinkan saya untuk melakukan penelitian disana
6. Mbak Salsabila selaku konselor PT Karya Niaga Abadi Jember dan para karyawan lain yang tidak bisa saya sebut satu persatu karena sudah berkenan untuk memberikan informasi penelitian dan wawancara disana
7. Abi tercinta Bapak Nuryadi dan Ibu tercinta selamanya Ibu Sry Resmy yang selalu memberikan support dan doa yang tidak pernah terputus untuk penulis menyelesaikan tugas akhir
8. Kakak aku tersayang yang terkadang meski sering berantem Mbak Ajeng beserta keponakan Apin yang juga memberikan support untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini
9. Teman-teman yang selalu memberikan dukungan dan mengajarkan saya arti pertemanan yang solid ini yaitu Niswah, Nabila, Sofi, Cipa, Mutia, Gina, dan teman-teman BPI A 2018 serta penghuni D'Coklat kost yang tidak bisa saya sebut satu persatu
10. Seluruh pihak yang sudah membantu dalam proses pembuatan skripsi, membimbing dan memberikan dukungan terhadap penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis amat sangat meyakini bahwa dalam pembuatan skripsi jauh dari kata sempurna. Maka dari itu penulis berharap kritik dan saran yang positif dari pembaca untuk bisa membantu menyempurnakan skripsi ini. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Semarang, 27 Maret 2024

**Arista Rahma Nurmalinia**

1801016018

## **PERSEMBAHAN**

Dengan rasa syukur yang mendalam, Dengan terselesaikannya hasil karya ini penulis persembahkan kepada :

1. Abi Nuryadi dan Ibu Sri Resmy tercinta yang telah memberikan dukungan penuh baik dukungan moral, mental dan ekonomi sehingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar sarjana. Semoga dengan gelar baru penulis dapat mengangkat derajat keluarga terutama orang tua tercinta yang sudah mencurahkan segala kasih sayangnya pada penulis. Tidak lupa juga kakak tersayang Ajeng Hayyu Nurfadhila yang menjadi motivasiku agar bisa menjadi wanita yang kuat dan baik kepada siapapun.
2. Almamater tercinta Universitas Negeri Islam Walisongo Semarang khususnya jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan ilmu dan banyak pengalaman pada penulis.

## MOTTO

وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مِنْ أَمْرِهِ يُسْرًا

*Dan barang -siapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya.*

*Q.S At Talaq : 4*



## **ABSTRAK**

### **Arista Rahma Nurmalinia (1801016018) Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan Di PT Karya Niaga Abadi Jember (Analisis Fungsi Bimbingan Islam)**

Motivasi terhadap kinerja karyawan adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan tunjangan Gaji, Insentif, Jenjang Karir sehingga akan memotivasi karyawan agar semangat dan kehidupannya tercukupi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan Di PT Karya Niaga Abadi Jember Analisis Fungsi Bimbingan Islam.

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus, teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Uji keabsahan data pada penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Dan teknik analisis pada penelitian ini adalah reduksi data, penyajian dan kesimpulan.

Hasil dari Penelitian ini Upaya yang diberikan dari perusahaan itu sendiri adalah 1) memberikan bonus gaji, insentif 2) memberikan peluang jenjang karir 3) mengadakan seminar motivation training 4) mengadakan pengajian saat event keagamaan. Progress yang menjamin bahwa jika dari perusahaan itu sendiri memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan maka sudah dipastikan karyawan akan merasa semakin bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

*Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan, Fungsi Bimbingan Islam*

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN .....	2
HALAMAN PERNYATAAN.....	4
KATA PENGANTAR .....	5
PERSEMBAHAN.....	7
MOTTO.....	8
ABSTRAK .....	9
DAFTAR ISI .....	1
BAB I PENDAHULUAN .....	1
<b>A. Latar Belakang</b> .....	1
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	5
<b>C. Tujuan dan Manfaat Penelitian</b> .....	5
<b>D. Tinjauan Terdahulu</b> .....	6
<b>E. Metode Penelitian</b> .....	10
<b>F. Sistematika Penulisan</b> .....	15
BAB II LANDASAN TEORI .....	17
<b>A. Motivasi</b> .....	17
1. <b>Pengertian Motivasi</b> .....	17
2. <b>Tujuan dan Manfaat Motivasi</b> .....	19
3. <b>Jenis-Jenis Motivasi</b> .....	20
4. <b>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi</b> .....	21
5. <b>Prinsip – Prinsip Dalam Motivasi</b> .....	24
<b>B. Kinerja Karyawan</b> .....	24
<b>C. Bimbingan Islam</b> .....	31
1. <b>Pengertian Bimbingan Islam</b> .....	31
2. <b>Dasar-dasar Bimbingan Islam</b> .....	34
3. <b>Tujuan dan Fungsi Bimbingan Islam</b> .....	34
<b>D. Urgensi Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan dengan Bimbingan Islam</b> .....	37
BAB III UPAYA MENUMBUHKAN MOTIVASI KINERJA KARYAWAN DI PT KARYA NIAGA ABADI JEMBER (ANALISIS FUNGSI BIMBINGAN ISLAM).....	39

<b>A. Gambaran Umum Perusahaan PT Karya Niaga Abadi .....</b>	<b>39</b>
<b>1. Profil Industri Perusahaan PT Karya Niaga Abadi .....</b>	<b>39</b>
<b>2. Visi dan Misi PT Karya Niaga Abadi .....</b>	<b>39</b>
<b>3. Keunggulan Perusahaan.....</b>	<b>40</b>
<b>4. Layanan J&amp;T Express PT Karya Niaga Abadi .....</b>	<b>40</b>
<b>5. Kegiatan Bulanan Karyawan PT Karya Niaga Abadi .....</b>	<b>40</b>
<b>6. Struktur PT Karya Niaga Abadi.....</b>	<b>41</b>
<b>B. Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan PT Karya Niaga Abadi Jember .....</b>	<b>41</b>
<b>C. Hasil Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan.....</b>	<b>49</b>
<b>BAB IV ANALISIS UPAYA MENUMBUHKAN MOTIVASI KINERJA KARYAWAN DI PT KARYA NIAGA ABADI DALAM PERSPEKTIF FUNGSI BIMBINGAN ISLAM .....</b>	<b>53</b>
<b>A. Analisis Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan ....</b>	<b>53</b>
<b>B. Analisis Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Fungsi Bimbingan Islam .....</b>	<b>61</b>
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>71</b>
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>71</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>72</b>
<b>C. Penutup.....</b>	<b>72</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN DOKUMENTASI.....</b>	<b>79</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>81</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan (Syamsul Hadi Senen, 2008) fenomena yang dialami perusahaan harus segera ditanggulangi sebab akan menghambat tujuan perusahaan yang mungkin bisa mengarah pada kehancuan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perusahaan harus mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan cara memberikan motivasi dan kedisiplinan para karyawannya ( Mulyadi, 2010:15)

Sumber daya manusia merupakan salah satu dimensi penting dalam perusahaan. Hal ini disebabkan keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kinerja orang-orang yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitasnya, perusahaan harus memulainya dengan perbaikan produktivitas karyawan. dalam hal inilah pemahaman tentang perilaku manusia menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Pada awalnya manusia dianggap sebagai mesin atau alat produksi. Oleh karena itu, industri dianggap sebagai sesuatu yang jauh dari aspek perilaku manusia. Akan tetapi, seiring dengan perubahan zaman, manusia tidak lagi dianggap sebagai mesin atau alat industri. Manusia mulai mendapat perhatian dan dilakukan secara humanis. (Maliani, 2015:5) Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam setiap organisasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya. Karena dengan demikian organisasi yang bersangkutan akan lebih mampu merealisasikan keuntungan yang lebih besar dan dengan demikian pula semakin mampu memantapkan keberadaannya. (Siagan, 2009:43)

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik dan tingkat kinerja yang bagus. Kinerja yang baik sangat penting dalam perusahaan karena peran kinerja yang baik akan sangat mempengaruhi perusahaan tersebut. Indra Bastian menyatakan bahwasannya kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu

organisasi. (Fahmi, 2014:89) Namun, daya tahan saja sebenarnya tidak cukup. Untuk dapat tetap kompetitif, diperlukan perbaikan kinerja secara berkelanjutan untuk meningkatkan daya saing, meningkatkan *competitive advante*, agar dapat memiliki keunggulan dan kompetisi di perusahaan.

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para pegawai tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Menurut (Veithzal, 2010:90) “Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.” Oleh sebab itu keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh motivasi dan komitmennya terhadap bidang yang ditekuni. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan ini dihadapkan pada kondisi pentingnya meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik pula sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya motivasi, disiplin, kepemimpinan, suasana kerja, kompetensi, dan lain sebagainya (Mulyadi, 2010:77)

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan (Syamsul Hadi Senen, 2008:90) fenomena yang dialami perusahaan harus segera ditanggulangi sebab akan menghambat tujuan perusahaan yang mungkin bisa mengarah pada kehancuan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perusahaan harus mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan cara memberikan motivasi dan kedisiplinan para karyawannya (Mulyadi, 2010:57)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan meningkatnya kinerja yang akan diberikan oleh karyawan

tersebut kepada perusahaannya bekerja. Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seorang individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Kunci keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia adalah yang menentukan keberlangsungan perusahaan. Keberhasilan pencapaian akan didapat apabila SDM didalam perusahaan memiliki kinerja yang tinggi (Elis Lisnawati, 2014:13).

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai manusia termotivasi oleh kebutuhan yang dimilikinya. Sekalipun motivasi merupakan hal yang bersifat penting, tapi motivasi cukup sulit untuk dilakukan. Perlu dipahami bahwa di dalam organisasi publik sering terjadi interaksi dan aktivitas yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Ada beberapa bentuk dorongan dalam meningkatkan semangat kerja yaitu dengan lebih memberikan penekanan pada keinginan dari karyawan untuk bekerja, kemudian akan menghasilkan kreativitas dan kemampuan dari karyawan untuk bekerja. Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan sebetulnya mampu akan tetapi malas mengerjakannya, memberikan penghargaan dan kepuasan kerja (Hasibuan, 2003:92).

Tingkah laku masyarakat Industri yang telah kehilangan jati diri dan budi pekerti dalam bersosialisasi. Hal ini menuntut keprihatinan kita untuk memikirkan kembali dan menata kembali pentingnya industri yang Islami pada masyarakat umumnya dan masyarakat Industri khususnya. Agama dituntut membentuk nilai gotong royong, tolong-menolong, maaf-memaafkan, menjalin silaturahmi dan lain sebagainya dalam mewujudkan masyarakat yang aman dan nyaman. Dampak negatif industri harus dieliminir tidak teradi merebaknya ketidakadilan, lunturnya rasa solidaritas, dan rendahnya rasa tenggang rasa pada masyarakat industri.

Tekanan emosi pada karyawan industri sering terjadi akibat gesekan dalam pekerjaan. Emosi dapat terjadi di luar kendali dan menyebabkan karyawan berbuat hal yang merusak diri

mereka sendiri. Mereka bisa meninggalkan pekerjaan karena konflik sepele yang kelihatannya besar bagi mereka, atau mereka bisa saja merusak semangat perusahaan mereka. Para manajer menginginkan karyawan mereka untuk memelihara kesehatan mental yang baik dan menyalurkan emosi mereka pada jalur yang membangun agar mereka dapat bekerja sama secara efektif. Disinilah alasan mengapa diperlukan adanya proses konseling yang diharapkan dapat mencegah supaya masalah-masalah tersebut tidak timbul. Produktivitas didapat tidak saja mesin dan peralatan yang canggih, namun pula aspek manusia sebagai inti dari pencapaian produktivitas itu menjadi bagian yang tersendiri. ketika mereka memiliki masalah emosi dan perilaku kehadiran mesin dan peralatan modern tidak dapat menyumbangkan kesejahteraan batin manusia. Keterpaduan dukungan fisik industri dan dukungan aspek perilaku yang mensejahterakan menjadi bagian penting dalam kesejahteraan lahir batin pada pelaku industri. Mereka manusia seutuhnya yang memiliki perasaan dan kebutuhan keagamaan, semua tidak bisa dipisahkan.

Dalam surat Yasin ayat 34 artinya *“Agar mereka memakan buahnya dan barang hasil kerja (ketrampilan) tangan mereka sendiri. Apakah mereka tidak bersyukur”* Disini diatur dengan baik antara kerja yang bersifat ritual seperti sholat dan kerja yang bersifat komersial. Dalam pandangan islam, prestasi ibadah tidak bisa terpisahkan dengan prestasi sosial, ekonomi dan budaya. Industri secara umum menunjuk pada pekerjaan seseorang dalam organisasi kerja. Secara islami tentunya konsep organisasi kerja yang dimaksud tidak hanya pada organisasi bisnis semata. Lebih luas karir juga bisa terjadi pada lapangan pekerjaan sosial dan keagamaan inilah yang mengilhami fondasi industry berdasarkan dorongan religi. Nilai-nilai ajaran Islam melandasi kemulyaan martabat manusia dan kepatuhan beragama. Pendekatan ini diharapkan mampu menghasilkan manusia yang memiliki kemampuan dan kreativitas berdasarkan nilai-nilai moral yang mulia untuk kebaikan hidup sesuai nilai-nilai kemanusiaan dalam rangka pengabdian dirinya kepada Tuhan. Nilai-nilai gotong royong, kerukunan, peduli antar sesama, saling welas asih yang merupakan budaya bangsa dan sekaligus diajarkan dalam ajaran agama.

PT Karya Niaga Abadi merupakan perusahaan ekspedisi yang beralamat di Jl. Letjen Sutoyo Perum Kebonsari Indah Blok R-43 Kel. Kebonsari Kec. Sumbersari kabupaten Kab. Jember. PT Karya Niaga Abadi merupakan badan usaha berpengalaman yang menjadi

ekspedisi J&T Express. Adapun subklasifikasi proyek-proyek yang dikerjakan PT. Karya Niaga Abadi yaitu: dibidang jasa pengiriman nasional. PT Karya Niaga Abadi merupakan salah satu perusahaan yang sangat berpengaruh di Indonesia serta memiliki banyak karyawan, maka tak jarang pasti dalam setiap perusahaan akan ada problem yang membuat karyawan stres dalam bekerja sehingga menurunnya tingkat kinerja karyawan maka dari itu peran konseling industri di dalam perusahaan tersebut akan menjadikan karyawan lebih berkualitas dan memiliki tingkatan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian terkait Bagaimana Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan, terutama terhadap karyawan-karyawan yang telah mengalami masalah dalam pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut yang hasilnya akan dituangkan dalam hasil penelitian yang berjudul “Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan Di PT Karya Niaga Abadi Jember Analisis Fungsi Bimbingan Islam”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu : “Bagaimana Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan Di PT Karya Niaga Abadi Jember Analisis Fungsi Bimbingan Islam” ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada tujuan dari penelitian yang akan dilakukan yakni untuk mengetahui dan mendeskripsikan Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan Di PT Karya Niaga Abadi Jember Analisis Fungsi Bimbingan Islam

### **1. Manfaat Teoretis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan kepada Bimbingan dan Penyuluhan Islam khususnya pada Bagaimana Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan Di PT Karya Niaga Abadi Jember Analisis Fungsi Bimbingan Islam. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah rujukan atau referensi dalam bimbingan konseling islam bagi penulis,serta dapat digunakan sebagai pembanding penelitian mahasiswa jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam yang akan dilakukan peneliti lain.



## **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi dan masukan kepada konselor maupun calon konselor dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan Di PT Karya Niaga Abadi Jember Analisis Fungsi Bimbingan Islam.

### **D. Tinjauan Terdahulu**

Tinjauan pustaka adalah bagian dari penelitian yang mencakup kajian pustaka (literatur) yang berkaitan dengan pembahasan, atau bahkan literatur yang menginspirasi dan mendukung penelitian. Upaya ini dilakukan bertujuan agar tidak terjadi plagiasi dalam penulisan. Penelitian yang mengkaji tentang bagaimana Konseling Industri dalam upaya menumbuhkan motivasi kinerja karyawan yang belum pernah diteliti sebelumnya, akan tetapi berkaitan dengan kepustakaan, disini penulis menyajikan beberapa skripsi yang akan penulis cantumkan sebagai referensi penulisan, dari segi kemiripan tempat, teori, metodologi, dan keilmuannya sebagai berikut :

*Pertama*, Jurnal yang ditulis oleh Sugandi Miharja (Miharja,2020), dalam Jurnal UIN Sunan Gunung Djati, Bandung “Bimbingan dan Konseing Islam Pada Sektor Industri” Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mencapai para pekerja agar dapat memfokuskan pada dirinya sendiri agar dapat mengembangkan potensi dan kompetensinya secara optimal di tempat kerja serta dapat mengentaskan permasalahan yang sedang terjadi dalam ruang lingkup industri serta Konseling bertujuan untuk memperbaiki kesehatan mental karyawan. Kesehatan mental yang baik berarti bahwa orang-orang merasa nyaman akan mereka sendiri. Penelitian tersebut membahas meliputi awal perintisan penelitian BK Industri ranah penelitian bimbingan dan konseling industri, pendidikan dan penelitian bk industri, tempat penelitian, metode penelitian yang digunakan, ethics in industrial. Hasil penelitian tersebut, Evaluasi dan pengembangan karyawan merupakan vaktor monitoring utama dalam penerapan konseling yang ideal, didalam Evaluasi dan Pengembangan memuat hal-hal yang wajib dijalankan seperti analisa Pentingnya Analisa Jabatan, analisa Seleksi Karyawan, analisa Pelatihan, analisa Person power Planning, analisa Penilaian Kinerja, analisa Job Classification, analisa Job Evaluation, analisa Job Design, analisa

keesuaian dengan pedoman hukum, Analisis Organisasi, dan analisa Evaluasi Kerja. Perbedaan dari penelitian yang saya buat yaitu cara Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan Di PT Karya Niaga Abadi Jember Analisis Fungsi Bimbingan Islam.

*Kedua*, Nisa Ayu Ningtyas (Nisa, 2017) Upaya Menumbuhkan Motivasi Bekerja Islami Melalui Bimbingan Karir Program Barista Kopi pada Masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan fenomenologi. Data di peroleh dengan menggunakan metode observasi, metode wawancara, metode dokumentasi. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis data deskriptif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dengan tujuan penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis Upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Lampung Timur. untuk memberikan skill barista pada masyarakat dan memberikan motivasi bekerja islami pada pemuda muslim dengan pendekatan religius atau keagamaan mealui 3 tahap. Tahap perencanaan meliputi pemilihan pemateri, recruitment peserta jadwal pelaksanaan, dan absensi peserta. Tahap kedua yaitu pelaksanaan, Penjelasan pentingnya motivasi kerja Islami oleh pembimbing keagamaan dan materi tentang barista kopi serta praktik barista oleh tutor. Tahap terakhir yaitu evaluasi yang rutin dilaksanakan setiap satu minggu sekali, akan tetapi juga dilakukan jika diperlukan (insidental), evaluasi yang pertama yaitu evaluasi proses,. Ini adalah menilai praktik langsung dari peserta dalam meracik kopi sesuai dengan yang dibimbingkan, sedangkan Evaluasi Hasil yaitu bahwa bimbingan karir program barista kopi mampu menumbuhkan motivasi kerja islami yang terdiri dari beberapa aspek yaitu keuletan,tingkat presensi, kemajuan dan pencapaian prestasi. Selain itu bimbingan karir untuk menumbuhkan motivasi bekerja Islami dapat dilihat dari niat baik dan benar, taqwa dalam bekerja, dan Ikhlas dalam bekerja. Pemerintah Desa Jojog berharap bahwa kegiatan ini tidak hanya dilakukan sekali pada saat covid 19 namun setelah ini nantinya akan dilakukan kembali karna mempunyai potensi yang bagus untuk memanfaatkan SDA di Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana upaya menumbuhkan motivasi bekerja Islami melalui bimbingan karir program barista kopi pada masyarakat Desa Jojog Pekalongan Lampung Timur.

*Ketiga*, Jurnal yang ditulis oleh Ni Nyoman Wulan Antari (Antari,2022) dalam Jurnal Pendidikan dan Konseling, Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai. “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui On The Job Training dan Off The Job Training Dimasa Pandemi Covid-19 Pada LDP Tanjung Bungkal Denpasar”, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif yang menggunakan metode literature review dengan hasil penelitian yakni: Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kualitas, setiap perusahaan berusaha segala sesuatu untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada pada setiap perusahaan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di suatu perusahaan dilakukan pelatihan dan pengembangan Pelatihan adalah prosedur yang digunakan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dalam diri setiap karyawan. Sedangkan pengembangan adalah suatu proses pendidikan yang telah dipersiapkan sejak lama dengan menggunakan proses yang terstruktur dan teratur dimana para pengurus akan mempelajari pengetahuan dan konsep teoritis sebagai tujuan bersama. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan perusahaan dapat menggunakan metode On The Job Training dan Off The Job Training. On The Job Training merupakan pelatihan kinerja yang dilakukan didalam tempat individu bekerja, sedangkan Off The Job Training merupakan suatu pelatihan yang dilakukan atau dilaksanakan diluar dari tempat individu bekerja. Dengan adanya virus covid-19 membuat perusahaan tidak dapat melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan secara langsung atau tatap muka akan tetapi proses pelatihan terhadap karyawan dapat dilakukan secara online dengan menggunakan media tertentu. Pelatihan secara online memungkinkan setiap individu untuk mengikuti proses pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Dalam melakukan proses pelatihan secara online di tengah pandemi covid-19 ini perusahaan harus memperhatikan berbagai hal diantaranya perusahaan harus memperhatikan mekanisme pelatihan dan materi yang diberikan pada saat proses pelatihan berlangsung. Perusahaan juga harus memperhatikan proses pelatihan yang dilakukan supaya sesuai dengan tujuan dan maksud dari perusahaan.

*Keempat*, Jurnal yang ditulis oleh Astuti (Astuti, 2017) dalam jurnal Universitas Pasundan Bandung “Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”, Tujuan ini untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji

motivasi kerja, produktivitas kerja, faktor-faktor yang menghambat dan menjadi tantangan dalam peningkatan produktivitas kerja serta strategi/upaya peningkatan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di cibaligo bandung. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi dengan sumber data primer Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan perbaikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, Pemberian Insentif/Bonus , Training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan.

*Kelima.* Skripsi yang ditulis oleh Muhammad Irfan (Irfan, 2020), mahasiswa Fakultas Ilmu dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah. “ Pengaruh Bimbingan Agama Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Pusat Depok “. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan bimbingan agama islam terhadap petugas pemadam kebakaran untuk meningkatkan motivasi dan semangat bekerja. Dimana bimbingan merupakan upaya berkesinambungan agar individu dapat memahami dirinya dan pekerjaannya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun dalam teknik pengumpulan data, penulis menggunakan teknik observasi, interview/wawancara dengan subjek penelitian yang terkait. Pelaksanaan Bimbingan agama Islam bagi petugas pemadam kebakaran pusat memberikan materi yang berbeda-beda, mulai dari masalah pribadi sampai masalah individual, namun dalam hal ini pembimbing lebih memfokuskan dalam masalah kinerja petugas dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan metode yang digunakan dalam proses bimbingan agama islam dalam meningkatkan kinerja karyawan menggunakan metode ceramah dan diskusi/Tanya jawab. Hal ini terlihat dari meningkatnya kinerja para anggotanya yang semakin hari semakin giat dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan pada uraian penelitian para peneliti di atas tidak memiliki perbedaan dengan topik yang akan dibahas oleh peneliti. Pada hasil penelitian pertama, peneliti memfokuskan tujuan penelitian untuk mengetahui upaya yang dilakukan pemimpin dalam pengembangan karir karyawan, sehingga dalam penelitian ini lebih membahas pada langkah-langkah yang ditempuh oleh pemimpin perusahaan untuk dapat mengembangkan karir karyawannya, sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti bertujuan pada

bagaimana upaya menumbuhkan motivasi kinerja karyawan, yang mana dalam hal ini memfokuskan pada efisiensi dan efektivitas konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian kedua, peneliti melakukan penelitian di Dinas Pemadam Kebakaran Pusat Depok, yang mana hal ini sangat jelas berbeda dengan lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti yaitu PT Karya Niaga Abadi di Jember. Pada penelitian ketiga, peneliti memfokuskan tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana bentuk pendekatan Bimbingan Islam dalam menumbuhkan motivasi kinerja karyawan, sehingga dalam hal ini peneliti lebih merujuk pada bentuk-bentuk pendekatan bimbingan islam yang dapat digunakan untuk menumbuhkan motivasi kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti bertujuan pada bagaimana upaya menumbuhkan motivasi kinerja karyawan, yang mana dalam hal ini memfokuskan pada efisiensi dan efektivitas upaya menumbuhkan motivasi kerja bagi karyawan.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif yaitu berupa pendeskripsian, penjelasan, dan deskripsi secara sistematis dan akurat terhadap objek yang diteliti, peristiwa, dan ciri-ciri yang berkaitan dengan suatu populasi atau suatu bidang tertentu. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan, menggambarkan, menjelaskan, menafsirkan, dan menanggapi secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti dengan cara mempelajari suatu individu, suatu kelompok, atau suatu peristiwa secara lebih rinci. (Sugiyono,2013). Dengan demikian hasil perlakuan dapat diketahui lebih akurat. Metode penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yakni untuk mengetahui upaya menumbuhkan motivasi kinerja karyawan di PT Karya Niaga Abadi di Jember (Analisis Fungsi Bimbingan Islam ).

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh fakta berdasarkan data-data yang diperoleh tentang bagaimana Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan di PT Karya Niaga Abadi di Jember ( Analisis Fungsi Bimbingan Islam ). Kemudian data yang diperoleh akan diuraikan ke dalam bentuk kata-kata dan penjelasan secara tertulis.

## 2. Sumber dan Jenis Data

Sumber data adalah subjek tempat asal data dapat diperoleh, dapat berupa bahan pustaka, atau orang (informan atau responden). (Marzuki,2011:87) Hal ini senada dengan pendapat dari Sanafiah Faisal yang mengemukakan sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah ucapan-ucapan, ujaran-ujaran, ungkapan-ungkapan, dan tindakan-tindakan dari subyek yang diteliti. Sumber data utama adalah hasil wawancara mendalam dan observasi yang dicatat atau direkam dengan baik. Sedangkan data-data sekunder hanya menjadi penunjang saja misalnya dokumentasi dan lain-lain. (Sanafiah,1982:17)

### a. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data utama yang dikumpulkan langsung dari informan berupa catatan tertulis hasil observasi, wawancara terhadap responden, dan dokumen yang menjadi sumber informasi yang diteliti. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah ERM PT Karya Niaga Abadi, HRD PT Karya Niaga Abadi, dan Karyawan PT Karya Niaga Abadi yang sudah mengikuti seminar Motivasion Training yang diadakan oleh perusahaan. Adapun data primer merupakan hasil wawancara dari para responden tersebut.

### b. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data tertulis yang tidak dapat diabaikan begitu saja, karena melalui sumber data tertulis akan diperoleh data yang dapat dipastikan keabsahannya. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal dan hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh peneliti lain yang terlibat dalam penelitian ini.

Jenis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang hanya dapat diukur secara tidak langsung dan biasanya data dalam bentuk kata-kata verbal bukan dalam bentuk angka.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dan akurat, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan beberapa teknik sebagai berikut :

1) Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi secara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada responden. Wawancara artinya pertemuan tatap muka antara pewawancara dengan responden, kegiatannya dilakukan secara lisan. Adapun informan dalam wawancara ini adalah ERM PT Karya Niaga Abadi dan karyawan yang sudah mengikuti acara seminar motivation training dari perusahaan. Kriteria yang dipilih untuk dilakukan wawancara yaitu :

- a. Eksecutive Regional Manager atau ERM PT Karya Niaga Abadi Cabang Jember
- b. HRD dan Konselor PT Karya Niaga Abadi
- c. Berjenis kelamin Laki-laki dan Perempuan
- d. Karyawan PT Karya Niaga Abadi Berusia 20-35 tahun yang pernah mengikuti seminar Motivation Training

2) Observasi

Observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta tentang dunia nyata yang diperoleh melalui observasi. Pengamatan dilakukan dengan pencatatan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan upaya menumbuhkan motivasi kinerja karyawan PT Karya Niaga Abadi di Jember ( Analisis Fungsi Bimbingan Islam) . (Sanafiah,1982:206) Jenis observasi yang dilakukan adalah dengan cara pengamatan dan pencatatan mengenai pelaksanaan Motivation Training di PT Karya Niaga Abadi. Dari observasi tersebut diambil kesimpulan tentang apa yang diamati dan dapat disajikan bahan perbandingan antara wawancara yang dilakukan dengan hasil observasi apakah ada kesesuaian atau tidak.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan data untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian (Subagyo,2011). Tujuan metode dokumentasi pada penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi dan bukti dalam bentuk dokumen, foto, catatan, arsip dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan PT Karya Niaga Abadi Jember. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dan fakta yang terdokumentasi secara tertulis maupun dalam bentuk visual.

#### 4. Teknik Keabsahan Data

Untuk pendataan penelitian kualitatif agar dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, diperlukan teknik pemeriksaan keabsahan data yang didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan teknik untuk menguji keabsahan data dengan triangulasi. Triangulasi adalah teknik yang digunakan untuk menguji keterpercayaandata (memeriksa keabsahan data) dengan memanfaatkan hal-hal lain yang terdapat di luar data tersebut untuk kebutuhan melakukan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data tersebut (Samsu,2017:101).

- a. Triangulasi sumber, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa sumber.
- b. Triangulasi teknik, untuk menguji kredibilitas data dan dilakukan dengan cara memeriksa data terhadap sumber yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda.
- c. Triangulasi waktu, dapat dilakukan dengan cara mengumpulkan data pada waktu dan situasi yang berbeda (Sugiyono, 2012:127).

Pada teknik pengumpulan data ini peneliti menggunakan triangulasi sumber dan waktu, yaitu dengan mengecek data yang sudah didapat dari beberapa sumber dengan waktu atau situasi yang berbeda.

#### 5. Teknik Analisis Data



Teknik analisis data merupakan proses pencarian dan penyusunan secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, atau catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengelompokkan data ke dalam kategori-kategori dan menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih bagian yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga memudahkan untuk dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono,2013:244). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan proses analisis dan menurut Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga hal utama yaitu reduksi data, dan penarikan kesimpulan.

a. Data Reduction (Reduksi Data)

Reduksi atau pnyederhanaan data memiliki arti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Kemudian mencarinya jika dibutuhkan, reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti computer mini dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu (Winarni,2008:172). Peneliti dalam menganalisis data ini dengan mengumpulkan data-data lapangan selama penelitian berlangsung.. kemudian peneliti memutuskan perhatian, menggolongkan dan melakukan pemilihan-pemilihan data sehingga dapat ditarik kesimpulan.

b. Data Display (Penyajian Data)

Data yang telah dikategorisasikan dibuat dalam bentuk matriks sehingga memudahkan peneliti untuk melihat pola-pola hubungan satu data dengan data lainnya.

c. Conclusion Drawing/ Verification (Penarikan Kesimpulan Dan Verifikasi)

Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah kegiatan merumuskan kesimpulan penelitian baik kesimpulan sementara maupun kesimpulan akhir. Kesimpulan awal dapat bersifat sementara sehingga akan berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Apabila kesimpulan di tahap awal didukung

oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten maka kesimpulan yang dikemukakan bersifat kredibel (Samsul, 2017:106).

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan bagian untuk mempermudah peneliti dalam menuangkan hasil penelitian dalam skripsi ini, adapun sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

### **1. Bagian Awal**

Bagian awal pada skripsi ini berisi halaman sampul depan, halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman persetujuan dan pengesahan, halaman pernyataan, kata pengantar, halaman persembahan, halaman motto, abstrak dan halaman daftar isi.

### **2. Bagian Utama**

Bagian utama dalam penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab yaitu:

- a. BAB I, bab ini merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, dan metode penelitian yang berisi jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan sistematika penulisan.
- b. BAB II, pada bab ini terdapat landasan teori yang berisi penjelasan mengenai penerapan konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sub bab pertama berisi tentang konseling industri (pengertian, tujuan, fungsi dan sasaran, ruang lingkup, pendekatan dan strategi, proses atau mekanisme, dan dampak dari konseling industri), sedangkan sub bab kedua berisi tentang kinerja karyawan (pengertian dan aspek yang memengaruhi kinerja karyawan, serta cara untuk meningkatkan kinerja karyawan).
- c. BAB III, bab ini berisi tentang gambaran umum dari objek penelitian dan hasil data yang telah diperoleh.
- d. BAB IV, bab ini berisi tentang hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Dalam bab ini, peneliti akan menjelaskan secara rinci dan detail terkait upaya menumbuhkan motivasi kinerja karyawan di PT Karya Niaga Abadi di Jember ( Analisis Fungsi Bimbingan Islam) .

- e. BAB V, bab ini merupakan bab penutup dalam penulisan skripsi ini. Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti serta saran yang disampaikan oleh peneliti terkait dengan penerapan konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Bagian Akhir

Bagian akhir merupakan bagian tambahan dalam penulisan skripsi ini yang terdiri dari daftar pustaka, daftar riwayat peneliti, dan lampiran-lampiran yang mendukung penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Motivasi**

##### **1. Pengertian Motivasi**

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Samsudin (2015:281), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut Sunyoto (2015:4), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut Fahmi (2013:107), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Yang dimaksud dengan motivasi adalah asal kata motif suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat (Robert dan Moenir, 2008:224). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya

mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi sangat penting artinya bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan, pengarahan manusia sebagai tenaga kerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sebagai dapat memberikan dorongan agar karyawan bekerja dengan giat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Teori motivasi McClelland dalam Rivai (2013) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dan dorongan akan tanggung jawab untuk menemukan pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang 16 lebih tinggi.
- 2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- 3) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dan dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Dapat disimpulkan bahwa orang tidak cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum saja, akan tetapi orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis orang tidak dapat hidup bahagia. Dari teori ini dapat menjadi sebagai pendukung dari variabel motivasi motif moral, bahwa kebutuhan psikologisnya meningkatkan loyalitas mereka untuk bekerja. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, maka motivasi mereka semakin tinggi dan hanya pemenuhan jasmaniah saja. Semakin ada kesempatan untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya.

Motivasi terhadap karyawan merupakan paket penghargaan yang tepat yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka dan diharapkan terjadi peningkatan produktivitas kerja (Darmawan,2012:12). Motivasi dapat berukla ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi yang berasal dari kondisi luar diri karyawan adalah secara ekstrinsik. Bentuk motivasi ini melibatkan penghargaan berbentuk finansial, promosi, dan sebagainya. Bentuk negative adalah melibatkan paksaan dan ancaman hukuman. Motivasi ekstrinsik mendorong persaingan antar karyawan untuk menerima penghargaan utama di tempat kerja (Harian, 2019:16). Motivasi ekstrinsik mampu mendukung kondisi psikologis saat karyawan merasakan keyakinan telah memberikan kontribusi dari menjalankan kewajiban dan hasil tertentu. Motivasi intrinsik tidak dapat dimanipulasi karena berasal dari individu. Mereka adalah imbalan yang dapat disebut dorongan secara psikologis. Bentuk ini termasuk adanya penghargaan, kondisi nyaman, dan dukungan organisasi dengan perlakuan yang layak.

Dari uraian yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi itu adalah dorongan atau semangat baik itu yang timbul dari dalam diri maupun dorongan dari luar untuk bekerja dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

## **2. Tujuan dan Manfaat Motivasi**

Ada sebelas tujuan dan pemberian motivasi yaitu : (Hasibuan, 2006:146).

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Manfaat motivasi yang utama menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya, orang pun akan merasa dihargai atau diakui.

Hal ini terjadi karena pekerjaannya betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi dan orang akan bekerja keras, hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Dalam sudut pandang lain suatu motivasi mempunyai tujuan untuk mendorong seseorang dalam bertindak, motivasi semacam ini sebagai penggerak setiap kegiatan yang dilakukan (Fahrurrazi:2021) Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan, semangat juangnya akan tinggi, hal ini akan memberikan suasana kerja yang bagus.

Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi oleh motivator, leader, atau pimpinan terhadap karyawan sangat diperlukan dalam usaha mencapai suatu tujuan perusahaan karena pemberian motivasi sangatlah menunjang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

### **3. Jenis-Jenis Motivasi**

Motivasi seseorang dengan yang lainnya tidaklah sama, mengingat hal yang akan dicapai antar manusia berbeda-beda. Mereka berada dalam lingkungan yang bermacam-macam dan kondisi internal yang tidak sama, sehingga memunculkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang berbeda-beda pula (Nurkhasanah, 2016:20).

Menurut Nyanyu Khodijah yang dikutip dari Winkel terdapat dua jenis motivasi yakni :

#### **a. Motivasi Intrinsik**

Motivasi Intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri yang bersangkutan tanpa rangsangan atau bantuan dari orang lain. Seseorang yang secara intrinsik termotivasi akan melakukan pekerjaan karena mendapatkan pekerjaan itu

menyenangkan dan bisa memenuhi kebutuhannya, tidak tergantung pada paksaan eksternal.

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal (Nawawi, 2001:17).

Menurut (Permana, 2009:33) mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Faktor-faktor dari motivasi Intrinsik itu sendiri menurut (Hasibuan,2007:89) yaitu tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan.

#### b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul karena rangsangan atau bantuan dari orang lain. Motivasi ini disebabkan oleh keinginan untuk menerima ganjaran atau menghindari hukuman, motivasi yang terbentuk oleh faktor-faktor eksternal seperti reward perusahaan dan juga hukuman.

Menurut (Manullang,2001) dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat. Fakor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik menurut (Manullang,2001) adalah Gaji, Insentif, Kebijakan, Hubungan kerja, lingkungan kerja.

### **4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. ada Sembilan faktor motivasi, yang dari



kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu; (Arep, 2003:214)

1) Faktor kebutuhan manusia

- a. Kebutuhan dasar ( ekonomis ) Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus di penuhi.
- b. Kebutuhan rasa aman (psikologis) Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain – lain. Menurut Arep (2003:207) keinginan karyawan untuk mencapai status tertentu atau untuk menjadi seorang “ tokoh “, bukan saja berarti bahwa karyawan harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan, akan tetapi juga harus bersedia menerima kewajiban – kewajiban lebih banyak. Artinya motivasi untuk meraih status yang diidam – idamkan akan melekat kuat dalam dirinya.
- c. Kebutuhan sosial 15 Karyawan dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama karyawan dan dengan sesama atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

2) Faktor Kompensasi

Menurut Wibowo (2010:241) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan, karena kompensasi mencerminkan nilai karya karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Dalam hal pemberian gaji beberapa faktor yang harus diperhatikan, diantaranya:

- a. Arti gaji bagi karyawan Bagi seorang karyawan gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya.
- b. Dasar pemberian gaji Ada beberapa dasar dalam pemberian gaji. Satu diantaranya adalah “ hasil kerja “ yakni gaji diberikan berdasarkan jumlah atau nilai barang yang dijual atau yang dihasilkan.

### 3) Faktor Komunikasi

Menurut (Arep, 2003:209) komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya, Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin 16 secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya mis komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti.

### 4) Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda – beda menuju pencapaian tertentu.

### 5) Faktor Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi. Menurut Arep (2003:206), pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap.

### 6) Faktor Prestasi

Penilaian prestasi kerja karyawan bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi karyawan

penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna meningkatkan kinerja selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari organisasi. Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **5. Prinsip – Prinsip Dalam Motivasi**

### **a. Prinsip Partisipasi**

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

### **b. Prinsip Komunikasi**

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

### **c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan**

Pemimpin mengakui bahwa karyawan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan, dengan pengakuan tersebut karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya

### **d. Prinsip Pendelegasian Wewenang**

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, hal itu akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

### **e. Prinsip Memberi Perhatian**

Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, sehingga akan mudah memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

## **B. Kinerja Karyawan**

Hakekatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang tinggi yang telah ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia seperti yang dikutip oleh Hdari Nawawi dikatakan bahwa kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Sedang Lavasque mengatakan kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Dari dua pengertian tersebut terlihat bahwa kinerja bermaksna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Nawawi, 2006:62). (Tirtayasa,2017:40) Berdasarkan pandangan tersebut kinerja mempunyai 4 aspek, yaitu:

- 1) Kemampuan.
- 2) Penerimaan tujuan perusahaan.
- 3) Tingkatan tujuan yang dicapai.
- 4) Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan, dimana masing-masing elemen tersebut berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan kinerja seorang karyawan, pengetahuan di bidang tugas pekerja yang bersangkutan sangat penting. Faktor-Faktor Yang Menandai Kinerja adalah Hasil Ketentuan, yaitu: (Fahmi, 2014:132)

- a. Kebutuhan yang dibuat pekerja.
- b. Tujuan yang khusus.
- c. Kemampuan.
- d. Kompleksitas.
- e. Komitmen.
- f. Umpan balik.
- g. Situasi.
- h. Pembatasan.
- i. Perhatian pada setiap pekerjaan.
- j. Usaha.
- k. Ketekunan.
- l. Ketaatan.
- m. Kesiediaan untuk berkorban.
- n. Memiliki standar yang jelas.

Teori X dan Teori Y dari McGregor (1960) menjelaskan bahwa untuk memotivasi pegawai harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi pegawai dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan dalam keputusan.

Pemeliharaan tenaga kerja (*personal maintance*) juga sangat penting, dipilih dari sumber terbaik, maka perusahaan dapat berharap bahwa tenaga kerja yang telah dipilihnya akan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan, jika tenaga kerja telah mampu memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan, bagaimana langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh perusahaan proses selanjutnya adalah pemeliharaan tenaga kerja. Pemeliharaan tenaga kerja sangat penting untuk dilakukan guna menjamin agar tenaga kerja yang dimiliki perusahaan terpelihara produktivitas, efektivitas, dan efisiensinya. Dalam beberapa kasus, sering sekali terdapat fenomena yang dikenal sebagai hijacking atau dikenal sebagai pembajakan tenaga kerja. Perusahaan telah memiliki tenaga kerja yang terbaik untuk bekerja diperusahaan, tetapi karena perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang terbaik bagi tenaga kerja tersebut sebagai bentuk pemeliharaan tenaga kerja, maka akhirnya tenaga kerja tersebut pindah ke perusahaan lain dikarenakan, perusahaan lain yang merekrut tenaga kerja tersebut mampu memberikan kompensasi yang lebih baik dari perusahaan asal dimana tenaga kerja tersebut bekerja. (Kurniawan, 2005:206)

Menurut Mitchel menyatakan bahwa penilaian kinerja meliputi:

- a. *Quality Of Work* (kualitas hasil kerja)
- b. *Promptness* (ketepatan waktu)
- c. *Initiative* (prakarsa dalam menyelesaikan tugas)
- d. *Capabilty* (kemampuan menyelesaikan tugas)
- e. *Communication* (kemampuan menjalin kerja sama dengan pihak lain)

Upaya meningkatkan kinerja pegawai secara efektif perlu kiranya instansi mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja, saat ini masih banyak dipahami kinerja

pegawai/karyawan yang jelek atau buruk berarti pegawai tersebut tidak mempunyai kemampuan keterampilan atau inisiatif untuk mengerjakan pekerjaannya. Lebih parahnya lagi apabila masih ada saja instansi yang beranggapan yang sama dengan pandangan orang awam pada umumnya, sehingga dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya juga menjadi tidak tepat karena anggapan-anggapan tersebut. Padahal kalau dipelajari lebih mendalam ada banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kinerja organisasi dan individu turun. Hasil penelitian yang dikutip Goleman dan Boyatzis menyimpulkan sedikitnya enam aspek penyebab turunnya kinerja yaitu : (Masaong, 1999:48)

1. Beban kerja yang berlebihan: Terlalu banyak pekerjaan yang harus dilaksanakan, waktu yang terlalu singkat hamper tanpa dukungan.
2. Kurangnya otonomi/kewenangan: kurangnya kebebasan memikirkan melaksanakan pekerjaan itu dan pimpinan yang terlalu campur tangan dengan hal-hal yang kecil dan membuat para staf frustrasi.
3. Imbalan yang tidak memadai: gaji yang terlalu kecil untuk pekerjaan lebih banyak. Terlambatnya gaji dibayar, penundaan kenaikan gaji berkala, dan dikurangnya tunjangan kesejahteraan menurunkan kinerja staf.
4. Hilangnya sambung rasa: Hubungan pribadi merupakan perekat alami yang memungkinkan tim memiliki kinerja tinggi. Sebaliknya penugasan dikotak-kotakkan menurunkan komitmen seseorang terhadap keberhasilan tim.
5. Perlakuan tidak adil: Perlakuan yang tidak sama kepada setiap orang. Perlakuan yang tidak adil akan mengakibatkan kebencian, tidak adilnya besaran gaji atau beban kerja yang tidak sama.
6. Konflik nilai: Ketidaksesuaian antara prinsip-prinsip seseorang dan tuntutan pekerjaan. Mendorong karyawan berbohong, melewati prosedur pengamanan agar pekerjaan lebih keras selesai, atau sengaja menggunakan taktik menghalalkan segala cara agar mampu bertahan dalam lingkungan yang sangat kompetitif, semua ini berakibat menurunnya mutu moral mereka.

Kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang berupa balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukannya, berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi berhubungan dengan kepuasan pribadi yang dapat menumbuhkan motivasi kerja yang kemudian dapat meningkatkan kinerja. Pegawai yang berpotensi atau berkemampuan, baik kemampuan individu maupun kemampuan bekerja secara tim akan mampu bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga hal tersebut harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Pengembangan karir menjadi penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga kebutuhan kerja dan tujuan organisasi dapat terwujud. Pegawai yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya akan senantiasa bekerja dengan maksimal untuk kemajuan perusahaan (At-Tawassuth, 2017:99).

Dalam praktis untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

1. Membuat pola pikir yang modern

Tinggalkan cara lama dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti mengancam, membujuk, mengintimidasi, menyalahkan, menyerang keperibadian dan sikap karyawan. Gunakan pola pikir modern agar kerberhasilan karyawan lebih optimal dengan memberikan panutan dalam waktu dan usaha, membagi tanggung jawab dengan komunikasi dua arah dan menemukan kebijaksanaan karyawan dengan memanfaatkan pengetahuan, keahlian dan pengalamannya.

2. Mengenal manfaat

Manajer Biasanya melompati proses manajemen kinerja karena belum mengerti manfaatnya. Padahal manajemen kinerja dapat digunakan untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan karyawan berkontribusi bagi sasaran kelompok kerja, sehingga dapat mengurangi pengawasan, meningkatkan produktivitas dan tindakan mendokumentasikan masalah maupun penyelesaiannya.

3. Mengelola kinerja

Penting sekali untuk merencanakan kinerja dan mengkomunikasikannya berdasarkan pengamatan dan pengumpulan data yang dimiliki termasuk rintangan dan hambatan yang telah dan akan dihadapi.

4. Bekerja bersama karyawan Jangan biarkan karyawan merasa diperintah dalam bekerja. Anggaplah karyawan sebagai kontributor sejajar dalam proses manajemen kinerja karena mereka adalah peserta aktif dan antusias dalam menjalankan proses kerja sesuai dengan ketentuan yang diinformasikan kepadanya.
5. Rencanakan secara tepat dengan sasaran jelas Perencanaan yang tepat dan jelas akan membantu karyawan dalam memahami prioritas pekerjaan penting dan kurang penting.
6. Satukan sasaran dengan karyawan  
Akan sia-sia seluruh proses manajemen kinerja apabila misi kelompok tidak dihubungkan dengan tanggung jawab karyawan. Sebaliknya, pencapaian misi kelompok akan memotivasi karyawan untuk terusmenerus melakukan peningkatan dan di sisi lain, karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.
7. Tentukan insentif kinerja Insentif yang berbeda kepada tiap performa karyawan yang berbeda dapat memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik. Bentuk insentif dapat berupa bonus, kesempatan mendapat pelatihan, promosi, kenaikan upah dan lain-lain
8. Jadilah orang yang mudah ditemui Komunikasi dua arah dapat mengurangi masalah dan membantu penyelesaian masalah dengan lebih cepat dan tepat sasaran.
9. Fokuslah pada komunikasi Selain itu, komunikasi membantu dalam membangun relasi dan motivasi bagi karyawan untuk menciptakan kerja sama yang harmonis.
10. Lakukan tatap muka perkembangan teknologi informasi memang bermanfaat untuk mempercepat dan mempermudah proses pekerjaan, namun jangan sampai interaksi dengan karyawan menjadi berkurang apalagi hilang.
11. Hindarkan resiko pe(me)ringkat-an Pemberian peringkat tidak selalu berhubungan dengan perilaku spesifik sehingga akan bersifat subjektif. Oleh karena itu, manajer perlu menjelaskan arti dan memberi pemahaman dari setiap peringkat sebelum pemberian peringkat dilakukan.
12. Jangan lakukan penggolongan  
Penggolongan akan memberikan pengaruh baik dan buruk secara bersamaan kepada karyawan. Sebagian karyawan akan bekerja lebih baik dan sebagian lainnya akan menjadi lebih buruk. Untuk itu perlu menambahkan berbagai unsur dalam penggolongan karyawan agar tetap memberikan efek yang positif bagi semua karyawan.



13. Persiapkan penilaian

Penilaian kinerja karyawan harus dibuat sedetail mungkin agar hasilnya dapat membangkitkan motivasi dan semangat karyawan

14. Awali tinjauan secara benar

Walau bagaimanapun, penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang tidak menyenangkan. Oleh karena itu, ciptakan suasana nyaman, aman, dan pemahaman tentang pentingnya penilaian karyawan bagi organisasi.

15. Kenali sebab Manajer perlu mengenali penyebab kinerja karyawan yang tidak maksimal untuk diselesaikan masalahnya dan dioptimalkan kembali pekerjaannya.

16. Akui keberhasilan Penghargaan atas keberhasilan karyawan perlu diperhatikan, diakui, dan dihargai.

17. Gunakan komunikasi yang kooperatif Bahasa yang kooperatif akan mengurangi konflik dan perasaan bersalah karyawan dalam melakukan pekerjaan.

18. Berfokuslah pada perilaku dan hasil Perilaku karyawan tidak selalu mempengaruhi kinerja karyawan, arahkanlah perilaku karyawan kepada kinerja dan produktivitas.

19. Perjelas kinerja Umpan balik perlu diberikan kepada karyawan agar karyawan tersebut mengetahui saat-saat kinerjanya baik dan kemudian meningkatkannya.

20. Perlakukan konflik dengan apik Jangan menggunakan kekuasaan dalam menyelesaikan konflik dengan bawahan, namun, identifikasilah masalah agar proses pemecahan masalah dapat cepat selesai dan menemukan jalan keluar yang baik.

21. Gunakan disiplin bertahap Mendisiplinkan karyawan berarti membuat karyawan bertanggung jawab terhadap segala tindakannya dengan menerapkan konsekuensi secara jelas.

22. Kinerja dokumen Dokumentasi kinerja karyawan perlu didokumentasikan baik catatan permasalahan kerja maupun keberhasilannya untuk bahan kajian dan perbaikan bagi karyawan dan atasan.

23. Kembangkan karyawan Kembangkanlah karyawan sesuai keahliannya karena keahlian di tempat bekerjapun terus-menerus mengalami perubahan.

24. Tingkatkan terus sistem kerja Sistem kerja perlu ditingkatkan dan dimodifikasi sesuai dengan tantangan yang dihadapi selama pekerjaan dilaksanakan.

Teori Abraham Maslow dalam Fomenky (2015) mengatakan bahwa ada lima kebutuhan dalam memotivasi seseorang, yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (physiological)  
Meliputi kebutuhan fisik dan upaya untuk bertahan hidup, seperti makan, minum, dan lain-lain.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman (safety)  
Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan dari bahaya fisik dan emosional.
- 3) Kebutuhan Sosial (affiliation)  
Kebutuhan untuk hidup bersama orang lain seperti kasih sayang, penerimaan, dan lain-lain.
- 4) Kebutuhan Penghargaan (esteem)  
Kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan dari lingkungan, baik faktor internal yaitu otonom dan prestasi, faktor eksternal yaitu pengakuan dan perhatian.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (self-actualization)  
Tingkat kebutuhan yang paling tinggi karena seseorang akan bertindak bukan karena dorongan orang lain, tetapi atas kesadaran dan keinginan diri sendiri.

### **C. Bimbingan Islam**

#### **1. Pengertian Bimbingan Islam**

Bimbingan Islam adalah proses pemberian bantuan terarah, kontinue dan sistematis kepada individu agar ia dapat mengembangkan potensi atau fitrah beragama yang dimikinya secara optimal dengan cara menginternalisasikan nilai-nilai yang terkandung dalam al-qur'an dan hadits Rasulullah Saw ke dalam dirinya, sehingga ia dapat hidup selaras dan sesuai dengan tuntunan al-qur'an dan hadits (Hellen, 2005: 16). Bimbingan merupakan terjemahan dari guidance yang di dalamnya terkandung beberapa makna.

- a) Shetzer dan Stone menemukan bahwa guidance berasal dari kata guide yang mempunyai arti to direct, pilot, manager, or steer (menunjukkan, menentukan, mengatur, atau mengemudikan

- b) Winkel mengemukakan bahwa guidance mempunyai hubungan dengan guiding”showing way”(menunjukkan jalan). Leading (pemimpin), canducing (menuntun), giverning (mengarahkan), dan giving advice (memberikan nasehat) (Hasyim dan Mulyono, 2010:31).
- c) Bimbingan adalah pertolongan yang di berikan oleh seseorang yang telah di kerjakan (dengan pengetahuan, pemahaman, keterampilan-keterampilan tertentu yang di perlukan dalam menolong) kepada orang lain yang memerlukan pertolongan(kartono,1985:9)
- d) *Guidance is the assistance made available by qualified and trained persons to an individual of any age to help him to manage his own life activities,* (bimbingan adalah bantuan yang diberikan oleh orang-orang yang berkualitas yang berkualitas dan terlatih kepada seseorang dari segala umur 53 untuk membantunya mengelola kegiatan hidupnya sendiri) (Barki dan Mukhopadyay, 2008: 2).
- e) Menurut A.J. jones bimbingan merupakan memberikan bantuan oleh seseorang kepada orang lain dalam menentukan pilihan, penyesuaian dan pemecahan masalah. Bimbingan bertujuan membantu penerima bantuan agar bertsmbah pertanggung jawab atas dirinya. A.J jones lebih menekaan kan pengertian bimbingan pada bantuan, sehinga orang yang di bimbing lebih berperan dalam menentukan arah bantuan itu.
- f) A. Crow mengemukakan pengertian bimbingan yaitu bantuan atau pendampingan dengan tambahan banhwa pembimbing harus memperoleh latihan khusus agar pemberian bantuaan nya bertanggung jawab,karna erah dengan perubahan hidup dan nasib seseorang (Singgih.G, 2007: 11).

Dari hasil refrensi yang ada, maka dapat di simpulkan bahwa bimbingan adalah suatu bantuan yang di berikan oleh seorang ahli (pembimbing kepada individu yang memiliki masalah, dengan harapan individu tersebut dapat mengembangkan potensi potensi yang dimiliki sesuai dapat menyesuaikan diri dengan tata aturan kehidupan normal. Dalam masyarakat Islam dianjurkan pula melakukan bimbingan yang bersumber dari firman Allah Swt serta hadis Nabi Saw. Diantaranya adalah sebagai berikut:

Pengertian dasar mengenai bimbingan yang bersumber dari firman Allah dan hadits tersebut bahwa dengan melalui 55 kegiatan bimbingan atau penasehatan, agama dapat berkembang dalam diri manusia (Pimay, A. 2006: 15). Individu yang mampu menginternalisasi nilai-nilai yang terkandung dalam al-qur`an dan hadits dan fitrah beragama individu tersebut telah berkembang secara optimal maka individu tersebut dapat menciptakan hubungan yang baik dengan Allah SWT, dengan manusia dan alam semesta sebagai manifestasi dari peranannya sebagai khalifah di muka bumi yang sekaligus juga berfungsi untuk mengabdikan kepada Allah SWT. Hal ini dapat disimpulkan bahwa bimbingan di bidang agama Islam merupakan kegiatan dari dakwah Islamiah. Karena yang terarah ialah memberikan bimbingan kepada umat Islam untuk betul-betul mencapai dan melaksanakan keseimbangan hidup di dunia dan akhirat (Amin. 2012: 19). Pola bimbingan merupakan hal yang penting untuk mengarahkan anak mencapai perkembangan kepribadian yaitu tahu dan sadar akan dirinya sendiri. Strategi yang diterapkan mampu memberikan dampak positif terhadap bimbingan yang diberikan adalah melalui proses kegiatan dakwah. Dakwah kepada anak merupakan kegiatan yang termudah, hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kegiatan dakwah hanya sekedar aktifitas tanpa memperhatikan aspek lain yang menyertainya seperti aspek psikis dan kebutuhan dari sasaran 56 dakwah, oleh sebab itu diperlukan upaya untuk menyusun strategi yang dapat menarik perhatian anak. (Hasanah, 2010: 75).

Usaha dalam memberikan peretolongan melalui bimbingan didasarkan pada prinsip-prinsip tertentu yaitu:

- a) Setiap manusia (termasuk anak-anak) perlu ditolong untuk mengembangkan potensinya semaksimal mungkin.
- b) Dalam memberikan pertolongan, anak diusahakan agar dapat semakin berdiri sendiri atau mandiri, dan semakin mampu untuk menghadapi masalah hidupnya.
- c) Dalam usaha memecahkan masalah/ mengatasi kesukaran harus ada partisipasi (rumusan masalah, mencari jalan keluar, menjalankan rencana jalan keluar, tanggung jawab).

- d) Hubungan membimbing juga harus ditandai oleh adanya, hubungan saling menghargai antara pembimbing dan orang yang dibimbing, hubungan percaya-mempercayai, dan hubungan yang didasarkan atas penerimaan diantara pembimbing dan orang yang dibimbing (Kartono, K. 1985: 10).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa bimbingan Islam merupakan suatu bantuan yang terarah, berlanjut dan sistematis kepada individu agar ia dapat mengembangkan potensi dan fitrah dalam beragama agar dapat mendapatkan kehidupan yang selaras sehingga bahagia dunia 57 maupun akhirat. Dalam memberikan bimbingan Islam beberapa prinsip yang harus di laksanakan dalam memberikan suatu pertolongan.

## 2. Dasar-dasar Bimbingan Islam

Dasar-dasar bimbingan Islam tersebut banyak disebutkan dalam al-qur‘an dan hadits, diantaranya sebagai berikut:

## 3. Tujuan dan Fungsi Bimbingan Islam

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seluruh makhluk hidup pastilah memiliki fungsi dan tujuan. Fungsi dan tujuan tersebut meliputi fungsi bagi diri sendiri maupun bagi lingkungannya. Bimbingan dalam konteks islam secara garis besar, sebagaimana didasarkan pada pengertiannya adalah membimbing manusia dengan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah dalam hidupnya secara mandiri. Jadi, berdasarkan pada pengertian bimbingan islam, ada dua jalur fungsi dan tujuan, yakni jalur pengembangan potensi dan penyelesaian masalah yang dihadapi dengan berdasarkan pada nilai-nilai Islam dan bertujuan tinggal tercapainya kebahagiaan hidup dunia dan di akhirat.

### 1) Tujuan Bimbingan Islam

- a) Merencanakan kegiatan penyelesaian studi, perkembangan karir, serta kehidupannya pada masa yang akan datang
- b) Mengembangkan seluruh potensi dan kekuatan yang dimilikinya seoptimal mungkin

- c) Menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, lingkungan masyarakat
- d) Mengatasi hambatan serta kesuliyam yang dihadapi dalam studi, penyesuaian dengan lingkungan pendidikan, masyarakat , ataupun lingkungan kerja (Nurihsan, 2007:8)

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seluruh makhluk hidup pastilah memiliki fungsi dan ttujuan. Fungsi dan tujuan tersebut meliputi fungsi bagi diri sendiri maupun bagi lingkungannya. Bimbingan dalam konteks Islam secara garis besar, sebagaimana didasarkan pada pengertiannya adalah membimbing manusia dengan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah dalam hiduonya secara mandiri. Jadi, berdasarkan pada pengertian bimbingan agama isla ada dua jalur fungsi dan tujuan, yakni jalur pengembang potensi dan penyelesaian masalah yang dihadapi dengan berdasarkan pada nilai-nilai islam dan bertujuan tercapainya kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat. (Arifin: 1994: 25)

Fungsi Bimbingan Keagamaan menurut pendapat Musnamar ialah sebagai berikut :

- a) Fungsi *Preventif* atau pencegahan, yakni mencegah timbulnya masalah pada seseorang
- b) Fungsi *Kuratif*, yakni memecahkan atau menanggulangi masalah yang sedang dihadapi seseorang
- c) Fungsi *Preservatif* dan *Development*, yakni memelihara agar keadaan yang tidak baik menjadi baik kembali dan mengembangkan keadaan yang sudah baik menjadi lebih baik (Musnamar,2001:2)

Bimbingan Islam mempunyai fungsi membantu individu dalam memecahkan masalahnya sehingga tidak memungkinkan menjadi sebab munculnya masalah baginya (Hidayanti, 367:2013)

M.Arifin menjelaskan bahwa bimbingan Islam memiliki dua fungsi utamanya sebagai berikut :

## 2) Fungsi Umum

- a) Mengusahakan agar sasaran terhindar dari segala gagasan dan hambatan yang mengancam kelancaran proses perkembangan dan pertumbuhan.
  - b) Membantu memecahkan kesulitan yang dialami
  - c) Mengungkapkan tentang kenyataan psikologis dari seseorang yang bersangkutan yang menyangkut kemampuan dirinya sendiri, serta minat perhatiannya terhadap bakat yang dimilikinya yang berhubungan dengan cita-cita yang dicapainya
  - d) Melakukan pengarahan terhadap pertumbuhan dan perkembangan seseorang sesuai dengan kenyataan bakat, minat dan kemampuan yang dimilikinya sampai titik optimal.
  - e) Memberikan informasi tentang segala hal yang diperlukan seseorang.
- 3) Fungsi Khusus
- a) Fungsi Penyaluran, Fungsi Ini menyangkut bantuan kepada seseorang dalam memilih sesuatu yang sesuai dengan keinginannya baik masalah pendidikan maupun pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimilikinya.
  - b) Fungsi Menyesuaikan seseorang dengan kemajuan dalam perkembangan secara optimal agar memperoleh kesesuaian, klien dibantu untuk mengenali dan memahami permasalahan yang dihadapi dan mampu memecahkannya
  - c) Fungsi mengadaptasikan program pengajaran agar sesuai dengan bakat, minat, kemampuan serta kebutuhan seseorang.

Seiring dengan semakin kompleksnya problem yang dihadapi manusia, maka diperlukan seseorang yang dapat mengabdikan dirinya seperti pembimbing agama Islam. Dalam hal ini Bimbingan Islam berupaya untuk menerapkan dan mengembangkan fungsi dari Al-Qur'an dan Hadist dalam kegiatan Bimbingan Keagamaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa bimbingan Islam memiliki fungsi-fungsi dalam memberikan bimbingan terhadap karyawan. Dengan adanya bimbingan islam diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata dalam upaya menumbuhkan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga karyawan lebih bersemangat dan memiliki kepercayaan diri yang positif dalam bekerja. Dan

didalam proses upaya tersebut menggunakan analisis fungsi bimbingan islam dalam menumbuhkan motivasi kinerja karyawan.

#### **D. Urgensi Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan dengan Bimbingan Islam**

Motivasi dalam bimbingan islam adalah salah satu bentuk dakwah fardiyah yang meningkatkan kinerja karyawan. Yang bisa membuat karyawan bersemangat kerja dengan bertanggung jawab dan amanah.

Dakwah berasal dari kata دعا, يدعو, دعوة yang secara lughawi memiliki kesamaan makna dengan kata al-nida إالانداءرسول yang artinya menyeru atau memanggil (Ismail, 2011: 25). Arifin mengartikan dakwah sebagai suatu ajakan, baik dalam bentuk lisan, tulisan, tingkah laku dan sebagainya, yang dilakukan secara sadar dan terencana dalam usaha mempengaruhi orang lain tanpa adanya unsur paksaan (Arifin, 1991: 16). Salah satu unsur penting dalam kegiatan dakwah adalah mad'u atau objek dakwah. Upaya mengenal mad'u yaitu dengan memunculkan kesadaran dari dalam diri mad'u baik secara psikologis maupun intelektual. Upaya ini dapat berhasil tergantung seberapa jauh da'i mengenal mad'unya. Salah satu strategi dalam mengenal mad'u dengan cara mengetahui kondisi psikologis berupa kecenderungan manusia pada umumnya, kemampuan pikiran, agama, dan stratifikasi sosial. Strategi ini perlu dilakukan dalam menyusun program dakwah dan mengatur langkahlangkah sehingga ketika dakwah dilakukan da'i dapat menyusun materi dakwahnya sesuai kebutuhan mad'u (M. S. Ridho, 2008: 123-124).

Tujuan dari bimbingan islam untuk memberikan motivasi terhadap karyawan dengan cara memberikan bantuan bagi seseorang yang sedang mengalami penurunan rohani dalam dirinya. Adapun cara untuk selalu mendekatkan diri kepada Allah SWT adalah meningkatkan ketaqwaan kepada Allah SWT, Membaca Al-Qur'an.

Al-Qur'an adalah kitab suci terakhir yang diturunkan Allah SWT yang isinya mencakup pokok-pokok syariat yang terdapat dalam kitab suci sebelumnya. Al-Qur'an adalah kitab petunjuk, Allah berfirman dala QS. Al Isra 17:9 :

*“Sesungguhnya Al-Qur'an ini memberikan petunjuk kepada (jalan) yang lebih lurus dan memberi kabar gembira kepada orang-orang Mu'min yang mengerjakan amal saleh bahwa bagi mereka ada pahala yang besar”*

Individu yang selalu berdzikir kepada Allah SWT secara berulang-ulang dan terus menerus merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan untuk mendatangkan energy



positif pada diri sendiri dan membendung energy negative yang akan masuk ke dalam diri individu (Ade,2020:64). Upaya untuk mengatasi dan menghindari permasalahan tersebut adalah dengan memperoleh kebahagiaan dengan cara menanamkan rasa syukur atas apa yang diperoleh (Halik,2020:92).

Motivasi yang diberikan yaitu motivasi yang mudah di ingat dan yang terpenting sangat mempunyai makna yang luar biasa bagi karyawan. Motivasi yang diberikan tidak jauh beda dengan motivasi yang digunakan Rasulullah SAW. Yang tidak menyimpang dari ajaran Agama Islam adalah agam Allah yang disampaikan kepada Nabi Muhammad untuk diteruskan kepada seluruh umat manusia yang mengandung ketentuan-ketentuan ibadah muamalah (syariah), yang menentukan proses berfikir, merasa berbuat, dan proses terbentuknya kata hati.

Hubungan antara motivasi kerja karyawan dengan bimbingan Islam adalah dapat menguraikan permasalahan terkait pekerjaan, membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan hidup, serta bersama-sama menemukan resolusi konflik dan menurunkan tingkat stres yang berdampak pada performa kerja. Faktor yang dapat memengaruhi kesehatan mental karyawan antara lain target kerja, beban kerja yang melebihi kemampuan, target waktu penyelesaian kerja yang singkat dan mendadak, waktu kerja yang panjang, peran yang menantang, hubungan dengan karyawan lain, serta efisiensi kerja yang berdampak pada menumpuk atau tidaknya pekerjaan. Memberikan semangat melalui hal-hal yang terkait dengan pentingnya Spiritual kepada Allah agar senantiasa selalu diberikan rezeki yang barokah untuk keluarganya . Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

### **BAB III**

## **UPAYA MENUMBUHKAN MOTIVASI KINERJA KARYAWAN DI PT KARYA NIAGA ABADI JEMBER (ANALISIS FUNGSI BIMBINGAN ISLAM)**

### **A. Gambaran Umum Perusahaan PT Karya Niaga Abadi**

#### **1. Profil Industri Perusahaan PT Karya Niaga Abadi**

PT Karya Niaga Abadi perusahaan yang di dirikan pada tanggal 20 Agustus 2015 dan mulai di operasikan tanggal 1 September 2015 kantor pusat PT Karya Niaga Abadi berada di Jl. Raya Ir. H.Juanda, RT.021/RW.006, Semawalang, Semabung, Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61214. PT Karya Niaga Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi yang bernama J&T Express. Perusahaan ini memiliki jaringan yang luas dan mendukung pelayanan dalam kota, antar kota dan antar provinsi. Perusahaan ini berkomitmen untuk memanfaatkan sistem IT yang canggih untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan kepada pelanggan, dengan mengusung prinsip pengiriman yang mudah dan cepat serta penyelesaian klaim yang efisien. Perusahaan ekspedisi J&T Express ini mulai memasuki pasar ekspres dari Indonesia dan berkomitmen untuk memperluas jaringan bisnis ke Negara-negara Asia Tenggara lainnya.

Dengan mengusung “*Express Your Online Business*” sebagai slogan J&T Express dapat menjadikan bisnis online pelanggan lebih praktis dan efisien srtta mendorong pelanggan untuk melakukan bisnis besar di platform e-Commerce. Pada saat bersamaan, menjadikan kewajiban, berbagi, pelayanan, tanggung jawab dan berorientasi pada hasil sebagai nilai inti perusahaan, selain itu J&T Express juga mengejar sikap terbaik untuk menciptakan perusahaan express berbasis teknologi terbaik di Asia Tenggara.

#### **2. Visi dan Misi PT Karya Niaga Abadi**

1) Visi

Menjadi Perusahaan yang sehat dan berkelanjutan

2) Misi

Fokus kepada pelanggan dan efisiensi sebagai akar layanan kami

### **3. Keunggulan Perusahaan**

- 1) Operasional 365 hari  
Layanan operasional tanpa libur, termasuk akhir pekan dan hari libur nasional
- 2) Sistem Klaim yang Cepat  
Memberikan klaim dengan waktu yang singkat untuk memberikan jaminan keamanan
- 3) Sistem Pantauan Real Time  
Pantau paket secara real time langsung dari aplikasi dan website dengan mudan dan tanpa halangan
- 4) 24 Jam Keluhan Pelanggan  
Layanan keluhan pelanggan 24 jam/365 hari
- 5) VIP Platform  
Layanan mandiri (self service) yang diberikan kepada para penjual online untuk mempercepat proses pengiriman paket dan aktivitasnya
- 6) Menjangkau Seluruh Indonesia  
Melayani pengiriman nasional lebih dari 500 kota di seluruh indonesia
- 7) Jenis Layanan Multifungsi  
Kirim dan pantau paket langsung dari 3 jenis layanan pilihan yaitu website, hotline, dan aplikasi ponsel

### **4. Layanan J&T Express PT Karya Niaga Abadi**

- 1) EZ : Estimasi waktu sampai 2-3 Hari, Cakupan seluruh Indonesia
- 2) ECO : Estimasi waktu sampai 5-14 Hari, cakupan pulau Jawa
- 3) JEMARI : Estimasi waktu sampai 7 Hari, cakupan seluruh Indonesia
- 4) JSD : Estimasi waktu sampai 1 hari, cakupan daerah Jabodetabek
- 5) JND : Estimasi waktu sampai 1-2 Hari, cakupan daerah Jabodetabek

### **5. Kegiatan Bulanan Karyawan PT Karya Niaga Abadi**

- 1) Diadakannya Refreshing atau promosi penyebaran pamflet di sekitaran alun-alun jember kepada pejalan kaki saat CFD (Car Free Day) di hari minggu tujuannya untuk merilekskan dan menumbuhkan solidaritas antar karyawan yang ada di PT Karya Niaga Abadi

- 2) Melaksanakan senam di alun-alun jember agar sehat jasmani dan rohani
- 3) Mengadakan acara pengajian disetiap event perayaan keislaman
- 4) Mengadakan Seminar Motivation Training di BackOffice J&T Express cabang Jember oleh Motivator yang sudah di tentukan oleh Manager PT Karya Niaga Abadi setiap 3 bulan sekali. Untuk meningkatkan motivasi semangat kerja karyawan.

## **6. Struktur PT Karya Niaga Abadi**

Organisasi merupakan sarana bagi perusahaan untuk pencapaian tujuan, harus disusun dengan tepat, cermat serta teliti sehingga dapat mendukung segala aktifitas perusahaan. Dengan adanya organisasi ini sebuah perusahaan dapat menjadi tempat atau sarana untuk melakukan aktivitas perusahaan dan tidak terjadi penumpukan tugas terhadap masing-masing fungsi dalam perusahaan tersebut. Cerminan agar garis perintah tugas, kewajiban dan wewenang serta tanggung jawab digambarkan dalam struktur organisasi. Adapun struktur organisasi di PT Karya Niaga Abadi Jember sebagai berikut :

<b>GM (General Manager)</b>	: Denny Lim
<b>ERM (Exsecutive Regional Manager)</b>	: Yesaya Bagus Wicahyo
<b>RM (Regional Manager)</b>	: Denny Sofyan
<b>HRD J&amp;T Express</b>	: Lenny Kristiana
<b>Konselor Karyawan</b>	: Salsabila

### **B. Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan PT Karya Niaga Abadi Jember**

Dalam kamus estimologi upaya memiliki arti yaitu didekati atau pendekatan untuk mencapai suatu tujuan (Muhammad Ngajenan 1990: 177). Sedangkan dibuku lain menjelaskan bahwa pengertian upaya yaitu usaha, akal, atau ikhtiar untuk mencapai suatu maksud. Memecahkan persoalan dan mencari jalan keluar (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan 1988: 995). Dalam hal ini upaya yang dimaksud adalah upaya untuk menumbuhkan motivasi kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja dalam menjalankan pekerjaan yang sudah di tugaskan oleh perusahaan sesuai dengan SOP yang ada dalam peraturan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan, semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatnya kinerja yang akan diberikan oleh pegawai tersebut kepada perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

PT Karya Niaga Abadi melakukan kegiatan yang bisa menumbuhkan motivasi dan semangat kerja untuk para karyawannya. Yang diadakan dalam 1-3 bulan sekali tergantung acara kegiatan yang akan dilaksanakan. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan ini sudah pasti bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja agar tidak merasa suntuk atau bosan didalam pekerjaannya juga agar rileks dalam melaksanakan pekerjaannya. banyak perusahaan yang selalu mereshfresh motivasi dalam bekerja agar selalu dapat membawa kemajuan. Berikut adalah upaya dari perusahaan dalam melaksanakan kegiatan :

1) Memberikan Reward Bonus, Gaji dan Insentif

Semangat kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain rasa memiliki terhadap pekerjaan, dan besarnya insentif yang diberikan oleh perusahaan. apabila hal tersebut tidak dipenuhi, maka sebagian besar karyawan akan kurang termotivasi dan kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan wawancara bagian Regional Manager di PT Karya Niaga Abadi Jember Bpk Denny Sofyan. (wawancara 18 Januari 2024)

*“Dalam pemberian intensif ini sudah pasti dikasih sama perusahaan biar mereka tidak menerima gaji pokok saja dan juga memotivasi mereka agar lebih semangat dan rajin untuk mengirimkan paket atau dalam melayani customer. Tapi kalau dari karyawan itu sendiri melakukan kesalahan atau tidak mematuhi aturan dari perusahaan dari bagian SPV bisa langsung menindak tegas untuk memberikan sanksi pada setiap karyawan yang melanggar peraturan dengan sangksi yang pantas berupa teguran dan surat peringatan, tergantung pelanggarannya. Misalnya dalam perusahaan ini insentifnya dari berapa banyak paket mereka jadi kalau mereka tidak semangat kerja dan tidak dimotivasi insentifnya bakal sedikit dan pasti dapat complain dari customer.”*  
(Bpk Denny Sofyan)

2) Memberikan Peluang Jenjang Karir

Jenjang karir yang diberikan harus sesuai dengan jabatan dan kemampuan masing-masing karyawan, dengan penempatan jabatan yang sesuai membuat pekerjaan akan mudah terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan wawancara dengan ERM (Executive Regional Manager) PT Karya Niaga Abadi Jember Bpk Y.B.W (Wawancara 18 Januari 2024)

*“Upaya memberikan peluang jenjang karir kepada karyawan yang dilihat dari kemampuan dan cara menyelesaikan masalah di penempatan kerjanya yaitu bisa mencapai target atau melebihi yang sudah di tentukan dari perusahaan setiap bulannya, cepat dan tanggap menjalankan solusi saat paket bermasalah kayak paket stuck, scan trouble, customer complain, paket hilang dan juga dari kinerja mereka berapa persen setiap bulan yang didapatinya. Juga kita setiap 1 tahun sekali mengadakan promosi jabatan yang dimana karyawan harus melaksanakan ujian test tulis. Jika mereka lulus maka bisa naik jabatan, tapi sebelum dilaksanakan jenjang karir itu karyawan sudah pasti diberikan materi serta pelatihan agar tetap semangat untuk menjalankan tugas sebelumnya dan tidak kecewa ketika mereka tidak lulus dalam kenaikan jabatan ini.”*

### 3) Mengadakan Seminar Motivation Training

Bentuk pelatihan atau pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan motivasi, semangat, dan kinerja karyawan. Dalam training karyawan biasanya para peserta akan diberikan pemahaman mengenai pentingnya motivasi dalam mencapai tujuan, serta diberikan teknik-teknik untuk mempertahankan motivasi mereka.

Berdasarkan wawancara dengan Manager PT Karya Niaga Abadi Jember Bpk D. (wawancara 20 Januari 2024)

*“Biasanya kita mengadakan seminar training motivasi itu 3 bulan sekali mbak, juga melihat kondisi kantor yang normal maksudnya tidak saat peak season atau rame-ramenya customer saat event tertentu. Nah tujuan dari diadakannya seminar itu upaya kami agar menumbuhkan kepuasan kerja, karyawan semangat dalam mencapai target sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih produktif dan efektif. Memberikan masukan bagaimana cara menemukan langganan customer bagi sprinter, melayani customer dengan ramah untuk admin, menemukan solusi saat ada paket yang bermasalah karena memang kita di haruskan cepat dan tanggap dalam mengirimkan paket, dan seperti SPV harus memantau pekerjaan mereka sudah sesuai target apa belum. Nanti kita juga kasih pelatihan skills yang dapat membantu karyawan untuk manage mindset, meningkatkan emotional inntelligent, kemauan belajar tinggi, problem solving serta komunikasi. Pasti ada tujuannya dari pelatihan ini biar meningkatkan kemampuan bekerja sesuai standar perusahaan.”*

Dalam hal seminar atau pelatihan motivasi ini juga sesuai dengan informan kedua dari karyawan PT Karya Niaga Abadi Jember yang mengikuti pelatihan juga. Berikut wawancara dari Mas A : ( Wawancara 19 Maret 2024 )

*“Iya mbak, setiap brpa bulan sekali dari karyawan diwajibkan ikut ke pelatihannya diumumkan sama HRD untuk datang”*

Yang dirasakan perubahan dari karyawan itu sendiri saat sudah mengikuti pelatihan saat wawancara dengan karyawan PT Karya Niaga Abadi Mas H ( Wawancara 19 Maret 2024)

*“Kalau dari saya sendiri itu saat pertama kali ikut pelatihan masih jadi karyawan baru mbak, dan sangat berguna sekali untuk pekerjaan saya sebagai sprinter karena dikasih tau cara menemukan customer, mencapai target biar selalu semangatlah ya... jadi dari situ saya belajar dan selalu bermotivasi untuk bisa mencapai tujuan kerja”*

Konsep pelatihan yang sudah 2 tahun berjalan ini adalah seperti memberikan masukan motivasi, teknik-teknik motivasi dan tujuan bagaimana agar para karyawan bisa memiliki planning kedepannya ingin seperti apa juga agar mereka selalu tetap berfikiran positif saat menghadapi masalah-masalah dalam pekerjaan.

Berikut ini informan ketiga terkait pelatihan motivasi ini oleh Konselor PT Karya Niaga Abadi Jember Mbak D.A ( Wawancara 19 Maret 2024 )

*“Yang mengisi acara pelatihan ini berbeda-beda mba, pernah dari motivator yang ada di jember pertama kali itu mas Aqil dan setelah itu kebanyakan para atasan seperti CEO dari J&T Express juga pernah, ya bagaimana sih biar mereka itu tetap semangat untuk capai target yang udah ditentukan, gak sering terlambat datang dan tidak sering-sering kena denda dari finance gitu. Pastilah nanti akan terlihat perubahannya selama saya lihat perkembangan 1 bulan kedepan”*

Sesuai dengan teori dari (Manullang,2001:15) dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat. Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik adalah Gaji, Insentif, Kebijakan, Hubungan kerja, lingkungan kerja.

Selain dari perusahaan yang berupaya memotivasi karyawannya, maka dari dalam diri karyawan juga harus memiliki motivasi agar selalu bersemangat

bekerja dan bagaimana upaya mereka agar selalu giat bekerja. Hasil yang diperoleh melalui diri sendiri yang menimbulkan rasa yang menyemangati diri sendiri dengan tercapainya tujuan yang diharapkan sebelumnya. Untuk memberikan motivasi kepada karyawan, pimpinan perusahaan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, menurut (Herzberg dalam Siagian, 2007:76) yaitu Faktor motivasional: hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang.

#### 4) Mengadakan Pengajian Dakwah Keagamaan

Diadakannya pengajian dakwah keagamaan oleh perusahaan sendiri bertujuan untuk bisa memberikan motivasi yang tidak hanya teori umum tetapi bagaimana bekerja dengan mencari ridho Allah. Saling memberi nasihat dengan cara bertatap muka.

Berdasarkan wawancara dengan Manager PT Karya Niaga Abadi Jember Bpk Y sebagai berikut :

*“betul mbak, kita disini setiap event keagamaan seperti ramadhan, halal bihalal, isro’ mi’raj, dan peringatan hari islam selalu mengundang ustad-ustad yang memiliki nilai keagamaan yang lebih untuk mengisi acara kegiatan kita. Dengan adanya kegiatan keagamaan artinya ada persiapan untuk diri kita. Intinya pekerjaan yang kita lakukan saat ini bukan hanya sekedar bekerja, tetapi juga sebagai ladang ibadah”*

Berdasarkan wawancara dengan informan karyawan PT Karya Niaga Abadi Jember Mas H sebagai berikut :

*“ada mbak, saya sering ikut dan memang wajib untuk ikut tapi kadang gak hanya acara keislaman aja mbak... kadang saya juga di kasih wejangan sama pak SPV kalau pas lagi gak sempat melaksanakan solat untuk tetep selalu solat karena ya rezeki semua yang mengatur Allah ya.”*

Nampaknya umat Islam sudah mulai menyadari akan hal ini, sehingga mereka kemudian mulai menghidupkan kembali kewajiban dakwah dan jihad ke dalam jiwa kaum muslimin serta berusaha meluruskan persepsi sempit bahwa dakwah hanya kewajiban ulama saja kepada satu persepsi yang utuh, bahwa dakwah adalah kewajiban sekalian kaum muslimin sehingga menjadi umum dan meluas. Salah satunya adalah dengan pendekatan personal dalam dakwah yaitu dakwah fardiyah.



Berikut ini adalah wawancara dengan beberapa karyawan PT Karya Niaga Abadi Jember :

1) Bertanggung Jawab untuk menafkahi keluarga

Karyawan yang sudah menikah atau kondisi masih membantu perekonomian keluarganya ini harus memiliki motivasi agar selalu bersemangat untuk mencari nafkah agar kebutuhan sehari-harinya terpenuhi dan membuat keluarganya juga ikut bahagia dan turut mendoakan agar selalu diberikan rezeki yang barokah.

Hal ini didukung oleh Friedman (dalam Wiyono & Haryadi, 2014) bahwa keluarga adalah salah satu pihak yang dapat berperan penting untuk memotivasi individu. Hal ini didukung dalam penelitian Wiyono & Haryadi (2014) menyatakan bahwa peran keluarga dalam motivasi dapat dijalankan namun beberapa keluarga karyawan menjalankan peran tersebut. Beberapa keluarga memberikan motivasi, keluarga berperan secara motivasi langsung maupun tidak langsung dalam memotivasi kepada karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan Karyawan JBR29 PT Karya Niaga Abadi Jember Mas Aely (Wawancara 18 Januari 2024)

*“Sudah pasti karena kita kepala keluarga yang mencari nafkah untuk anak dan istri harus bertanggung jawab biar mereka juga bisa senang karena kebutuhan yang tercukupi, jadi keluarga senang saya juga pasti lebih semangat lagi mbak kerjanya”*

Dorongan motivasi kerja dapat muncul dari dalam diri karyawan. Dorongan dalam diri membuat karyawan bersemangat bekerja untuk mencapai tujuannya.

2) Menyadari bahwa bekerja adalah ibadah

Karyawan memiliki motivasi kerja karena menurutnya bekerja adalah ibadah kepada Allah SWT dengan cara melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan tidak lupa menjalankan sholat 5 waktu disaat masih waktu bekerja. Meyakini bahwa rejeki itu datangnya dari Allah SWT jika kita melakukannya dengan ikhlas.

Berdasarkan wawancara dengan Karyawan BO Finance PT Karya Niaga Abadi Jember Mbak Nita

*“ Jadi kita dikasih waktu oleh atasan untuk tidak lupa melaksanakan ibadah sesuai keyakinan masing-masing, karena kita kerjanya dari jam 8 pagi sampai 5 sore itu dikasih waktu 30 menit untuk melaksanakan sholat dzuhur dan ashar, walaupun nanti mau sholat dhuha juga bisa kok tinggal izin mau sholat pasti diizinkan. Kadang kalau sudah melaksanakan kewajiban itu lega mbak tapi percaya gak percaya pasti ada aja lancarnya pas kerja”* (Wawancara 20 Maret 2024)

Sama halnya dengan karyawan yang ada di kantor Drop Point juga diizinkan untuk melaksanakan ibadah dan setiap pagi melakukan Doa Bersama sebelum memulai pekerjaan masing-masing. Berikut ini wawancara dari Admin PT Karya Niaga Abadi Jember Mbak L : (Wawancara 20 Maret 2024)

*“Iya mba, nanti gantian yang memimpin doa sebelum mulai kerja dan nanti untuk jam Sholatnya kita gantian soalnya didepan harus ada yang jaga untuk melayani customer”*

### 3) Adanya Peluang Naik Jabatan

Adanya peluang dalam merintis sebuah profesionalisme kerja, dengan tercapainya harapan dalam menjalin karir pekerjaan, membuat dorongan tersendiri untuk mencapainya. Dorongan karena proses itu sendiri dapat membuat semangat bekerja karena pencapaian yang akan didapatkan setelah pekerjaan itu selesai dan menjadi lebih baik.

Berdasarkan wawancara dengan Karyawan Sprinter JBR03 PT Karya Niaga Abadi Jember Mas D (wawancara 19 Januari 2024)

*“karena disini ada jenjang karir ya pasti itu buat saya bisa termotivasi ingin Segera dapat naik jabatan yang saya inginkan mbak, ini sekarang saya masih menjadi Sprinter nah dengan cara pengiriman paket sesuai SOP, dan tidak banyak complain dari customer meski ada pasti cepet-cepet saya selesaikan dengan baik. Dan juga kita dinilai dari kinerja capai target sesuai persenan perhari dan perbulannya. Biar bisa cepet naik jabatan menjadi Koordinator”*

Kesempatan untuk tumbuh menjadi sebuah pendorong dalam diri sendiri secara intrinsik, dengan adanya peluang yang diberikan memberikan semangat untuk bisa melakukan sesuatu dengan keinginan dan atas semangat diri sendiri untuk mencapai target yang diharapkan.

### 4) Karena Atasan Bersikap Ramah

Dengan atasan seperti Supervisor atau Manager bersikap ramah dan tidak langsung menyalahkan karyawan jika melakukan kesalahan adalah suatu

kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan. Karena tidak membuat dirinya merasa tertekan dan juga stress.

Pola hubungan seperti ini pada kenyataannya dibangun oleh seseorang atau sekelompok berdasarkan motif dan nilai yang berbeda-beda (Riyadi:2021)

Berdasarkan wawancara dengan Karyawan Admin JBR03 PT Karya Niaga Abadi Jember Mbak I.M (wawancara 19 Januari 2024)

*“Kadang kalau dari saya pernah melakukan kesalahan enakya itu pas ngomong ke SPV tentang masalahnya dari beliau gak langsung marah atau menekan bahwa saya salah. Tapi beliau langsung bantu crosscek dimana salahnya dan langsung membantu sharing terkait masalahnya. Kalau missal SPV nya galak ya udah pasti gak nyaman mbak buat gak betah kerja juga, stress juga. Jadi untungnya saya dapet SPV yang mengayomi dan selalu ramah dengan karyawan-karyawan disini jadi kita enak kalau ngobrol pas ada masalah terkait pekerjaan”*

Ditambahkan oleh informan lain juga dari karyawan Sprinter PT Karya Niaga Abadi Mas K : (Wawancara 19 Januari 2024)

*“iya mbak,pokok kalau dari atasan itu gak menekan kita buat capai target dan adanya bonus pasti banyak yang semangat lagi buat kerjanya”*

Hal ini didukung dengan teori Herzberg (1960) dalam Plunkett *et al.*, (2005:427) yang mengemukakan bahwa motivasi intrinsik berhubungan langsung dengan sifat sesungguhnya pekerjaan. Ketika atasan tidak memberikan faktor-faktor motivasi karyawan tidak mengalami kepuasan kerja,dengan faktor-faktor motivasi karyawan menikmati kepuasan kerja dan memberikan kinerja tinggi.

Upaya yang sudah terlaksana baik dari perusahaan maupun karyawan itu sendiri adalah progress yang menjamin bahwa jika dari perusahaan itu sendiri memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan maka sudah dipastikan karyawan akan merasa semakin bersemangat dan giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

Memberikan upaya motivasi kepada karyawan oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga karyawan tersebut berkemampuan

untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan. Juga bisa menumbuhkan motivasi kerja terhadap dirinya sendiri.

### **C. Hasil Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan**

Dengan adanya pemberian motivasi yang sesuai dan mendukung, maka akan memberikan jalan bagi karyawan untuk merefleksikan segenap potensinya dan menjadi suatu rangsangan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Apabila tidak adanya pemberian motivasi yang sesuai dan mendukung maka karyawan menjadi malas, lemah, dan bahkan dapat menjadi bosan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

Menurut (Hasibuan, 2009) motivasi sebagai dorongan untuk menggerakkan karyawan agar bisa mewujudkan dan tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Motivasi sangat penting bagi karyawan, karena motivasi untuk mendukung perilaku manusia agar mampu bekerja lebih giat dan antusias mendapatkan hasil yang optimal.

Hasil simpulan dari wawancara diatas bahwa motivasi kerja pada karyawan dalam upaya menumbuhkan motivasi kinerja karyawan PT Karya Niaga Abadi Jember dilakukan dengan cara :

#### **1) Memberikan Reward Bonus, Gaji dan Insentif**

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Hariandja dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia yang menjelaskan bahwa gaji dan tunjangan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan dan Tunjangan, merupakan imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di perusahaan.

Hasil dari karyawan yang menerima bonus reward dari perusahaan mereka sangat bersemangat dan termotivasi setiap bulannya selalu menerima bonus yang diberikan itu. Mulai memperhitungkan paket yang diambil atau yang diantarkan ke customer ada

berapa yang dikerjakan dan dikalikan dengan per paket yang perusahaan berikan. Jadi dari paket yang dikerjakan bisa menjadi insentif. Juga jenjang karir yang sudah jelas diberikan jika karyawan lebih semangat dan gerak cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika masuk kandidat missal untuk menjadi Koordinator karyawan tersebut akan dipromosikan.

## 2) Memberikan Peluang Jenjang Karir

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Elbadiansyah,2019:250) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. Pemberian motivasi oleh seorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah , sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan, dan keinginan yang berbeda. Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal (Sulistiyani, 2003: 58). Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan resa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula.

Hasil dari pemimpin yang mengayomi karyawannya sangat berpengaruh positif dan sangat disukai oleh karyawan. Contoh Supervisor dan Manager yang siap membantu dan tidak menyalahkan karyawan saat melakukan kesalahan atau ada kendala yang dialaminya. Yang terpenting adanya komunikasi antar karyawan dan pimpinan agar sama-sama mengerti permasalahan apa yang terjadi. Kemampuan memahami dan mengendalikan emosional sebagai variable yang meningkatkan kesejahteraan psikologis sepanjang era kehidupan yang penting ini (Qamar, 2022:26).

## 3) Mengadakan Seminar Motivation Training dari Perusahaan

Diadakannya latihan motivasi ini adalah diharapkan dari perusahaan sendiri untuk karyawan tujuannya untuk meningkatkan motivasi, semangat dan kinerja karyawan Karir dalam training motivasi karyawan, biasanya para peserta akan diberikan pemahaman mengenai pentingnya motivasi dalam mencapai tujuan, serta diberikan ketrampilan dan teknik-teknik untuk mempertahankan motivasi mereka. Hal ini dapat

meliputi pengenalan terhadap teori-teori motivasi, penerapan strategi motivasi dalam lingkungan kerja, serta teknik-teknik pengelolaan stress.

Dari pihak HRD dan Konselor juga menilai bagaimana perubahan dari karyawan yang sudah mengikuti pelatihan motivasi ini. HRD yang bertugas untuk mengundang dan melihat siapa saja yang ikut sedangkan dari konselor bertugas untuk melihat bagaimana hasil dari tingkah laku karyawan apakah masih kurang bersemangat, masih melanggar aturan perusahaan, dan juga melihat bagaimana cara mereka berfikir agar bisa mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan setiap bulannya.

Dan dari hasil yang sudah dipantau kurang lebih sebulan rata-rata dari karyawan yang mengikuti itu sudah tidak ada laporan-laporan tentang pelanggaran. Dan juga karyawan sudah memahami dan mengurangi terkait denda-dengan yang dilakukannya karena itu berdampak dari gajinya dan harus lebih giat lagi dalam mencapai tujuannya.

#### 4) Percaya bahwa Bekerja adalah Ibadah

Dengan perusahaan yang memberikan karyawannya waktu untuk beribadah itu sudah pasti membuat mereka bisa menjadi pribadi yang lebih baik lagi karena selalu mendekatkan diri kepada Allah SWT. Sebagai bentuk keimanan kepada Allah, mereka tetap menjalankan syariat agama seperti shalat di tengah-tengah pekerjaan dengan waktu kurang lebih tiga puluh menit. Ketika memasuki waktu sholat dzuhur dan ashar mereka langsung melaksanakan sholat secara bergantian dengan karyawan lainnya.

Keyakinan ini ditanyakan kepada lebih dari sepuluh orang informan, dan hasilnya memberikan deskripsi yang sama bahwa mereka menjalankan syariat agama berdasarkan atas keyakinan kepada Allah SWT. Meskipun mereka secara akademik tidak terlalu tinggi, tetapi ketika dihadapkan kepada pertanyaan tentang Allah mereka memberikan jawaban serupa, yaitu percaya akan dzat Allah yang maha menentukan.

#### 5) Kebutuhan Menafkahi Keluarga

Dengan kebutuhan untuk menafkahi keluarga untuk kehidupan sehari-harinya itu membuat karyawan selalu bermotivasi untuk selalu giat bekerja. Karena semakin hari kebutuhan pokok naik, kebutuhan anak sekolah, kebutuhan transportasi yang harus dipikirkan karyawan untuk berangkat kerja dan mengurangi denda agar gaji tidak terpotong.

Hal ini didukung oleh Friedman (dalam Wiyono & Haryadi, 2014) bahwa keluarga adalah salah satu pihak yang dapat berperan penting untuk memotivasi individu. Hal ini didukung dalam penelitian Wiyono & Haryadi (2014) menyatakan bahwa peran keluarga dalam motivasi dapat dijalankan namun beberapa keluarga karyawan menjalankan peran tersebut. Beberapa keluarga memberikan motivasi, keluarga berperan secara motivasi langsung maupun tidak langsung dalam memotivasi kepada karyawan.

Upaya yang sudah terlaksana baik dari perusahaan maupun karyawan itu sendiri adalah progress yang menjamin bahwa jika dari perusahaan itu sendiri memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan maka sudah dipastikan karyawan akan merasa semakin bersemangat dan giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

## **BAB IV**

### **ANALISIS UPAYA MENUMBUHKAN MOTIVASI KINERJA KARYAWAN DI PT KARYA NIAGA ABADI DALAM PERSPEKTIF FUNGSI BIMBINGAN ISLAM**

#### **A. Analisis Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan wawancara yang dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat diketahui bahwa dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan sangat berpengaruh pada dirinya sendiri seperti semangat dalam bekerja, termotivasi untuk bisa mencukupi kebutuhan keluarga, mendapatkan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, lebih disiplin lagi mentaati aturan dari perusahaan agar tidak ada denda atau punishment yang berlaku.

Upaya yang dilakukan oleh perusahaan itu sendiri adalah pelatihan motivasi atau Motivation Training, memberikan reward bonus seperti insentif, gaji dan jenjang karir yang dimana bisa menumbuhkan motivasi bagi karyawan dan juga memiliki pemimpin yang mengayomi seluruh karyawan tanpa memberikan tekanan-tekanan yang bisa jadi membuat karyawannya stress. Pelatihan itu sendiri juga dilaksanakan oleh motivator atau kadang dilakukan oleh atasan sendiri seperti CEO dari J&T Express langsung yang memberikan motivasi, masukan-masukan, bagaimana cara agar bisa mencapai target tiap bulannya, mencari customer untuk bisa dijadikan langganan. Hal seperti itu sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan untuk bisa menerima masukan dari para narasumber.

Siagian sebagai-mana dikutip oleh (Soleh Purnomo 2004 : 36), menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi, seorang manajer perusahaan harus melakukan upaya-upaya yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan, yaitu dengan memberikan motivasi kerja yang dapat mendorong seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Proses upaya yang dilakukan oleh perusahaan bukan hanya secara mental saja tetapi secara materi juga mereka lakukan agar karyawan tidak mengalami kekurangan yang



dibutuhkannya. Sebagai jaminan bahwa jika mereka bekerja tidak merasa keberatan karena tidak adanya reward dari perusahaan. Berikut ini analisis upaya yang dilakukan oleh perusahaan dan dari dalam diri karyawan sendiri yang termasuk dari jenis-jenis motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik sebagai berikut :

1) Memberikan Reward Gaji, Insentif dan Tunjangan

Semangat kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain rasa memiliki terhadap pekerjaan, dan besarnya insentif yang diberikan oleh perusahaan . apabila hal tersebut tidak dipenuhi, maka sebagian besar karyawan akan kurang termotivasi dan kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Dalam memenuhi kebutuhan, seorang karyawan membutuhkan gaji dalam bekerja. Gaji diberikan sesuai dengan bentuk pekerjaan baik harian, mingguan, maupun bulanan. Gaji merupakan hal pokok yang harus diberikan PT Karya Niaga Abadi kepada karyawan sebagai bentuk imbalan jasa yang ditujukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja

PT Karya Niaga Abadi dalam memberikan insentif bagi karyawan sudah cukup adil, yaitu pada bagian-bagian atau sesuai dengan jabatannya diberikan insentif karena pertimbangan tanggung jawab dan resiko tertentu, dimana bagian-bagian tersebut memiliki resiko dan tanggung jawab yang sangat besar terhadap pekerjaannya masing-masing. Hal ini sesuai dengan pendapat (Mangkunegara, 2010:101) yaitu secara teoritis tentang teknik pemenuhan kebutuhan, motivasi terbentuk karena manusia memiliki lima kategori kebutuhan pokok, dalam hal ini termasuk dalam kategori kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja.

Dengan adanya reward tersebut perusahaan berharap karyawan semakin semangat dan termotivasi agar setiap bulan bisa menguntungkan perusahaan juga menguntungkan karyawan dengan cara mengejar target setiap bulannya yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Setiap jabatan tertentu mempunyai tanggung jawab masing-masing dan semua rata ada tugas setiap bulannya dan akan dihitung insentif setiap pekerjaan yang mereka kerjakan.

## 2) Memberikan Peluang Jenjang Karir

Jenjang karir yang diberikan harus sesuai dengan jabatan dan kemampuan masing-masing karyawan, dengan penempatan jabatan yang sesuai membuat pekerjaan akan mudah terselesaikan dengan baik. Jenjang karir dalam suatu perusahaan sangat penting dan sangat dibutuhkan oleh karyawan, hal itu diharapkan perusahaan akan mendapatkan laba sesuai dengan yang diharapkan, begitu juga dengan karyawan akan mendapatkan tingkat jabatan yang sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan

Menurut Burke dan McKeen (1995) dan Kaya dan Ceylan (2014) dengan terciptanya hubungan kerja yang baik akan mempengaruhi perasaan serta emosi mereka dan dengan tidak disadari akan mendorong inisiatif seorang karyawan untuk lebih giat dalam bekerja, serta mengarah pada pengembangan karir ke arah yang lebih baik maka mereka akan merasa puas dan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mempertahankan karir tersebut.

Dengan adanya jenjang karir berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, dengan demikian jenjang karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpeluang dalam hal mengembangkan karir mereka. Diharapkanakan menambah semangat karyawan untuk lebih semangat meningkatkan kualitas kerja mereka dan akan menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal.

## 3) Mengadakan Pelatihan Motivation Training

Perusahaan selalu berusaha untuk mengedepankan setiap karyawan agar memiliki kemampuan yang optimal dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Salah satu yang sering dilakukan oleh karyawan dengan diadakannya pelatihan untuk menambah wawasan dan kemampuan mereka. Salah satu cara untuk membuat karyawan beradaptasi dengan perubahan dilakukan dengan pelatihan. Pelatihan penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan. Pemberian

Motivasi dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, sehingga pada akhirnya tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Pelatihan penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan. Perusahaan mengadakan pelatihan untuk menjadikan karyawannya lebih berkualitas sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Salah satu tujuan dari pelatihan, baik ditujukan bagi karyawan lama atau karyawan baru adalah untuk tercapainya kesesuaian antara persyaratan yang dituntut oleh suatu pekerjaan dengan ketrampilan serta kompetensi karyawan. Hasil dari pelatihan yang efektif adalah dengan meningkatnya keterampilan, pengetahuan, sikap dari karyawan tersebut. Keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan yang berkualitas menjadi beberapa indikator berhasilnya pelatihan yang dilakukan.

Menurut pendapat Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2011:50) Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi”

Dengan diadakannya pelatihan motivasi atau seminar motivasi ini menjadi factor penting dalam kinerja karyawan. pelatihan sangatlah diperlukan bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Seminar ini sebagai salah satu upaya perusahaan dalam rangka menambah pengetahuan serta ketrampilan karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Handoko (2011) bahwa pelatihan adalah untuk memperbaiki ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Selain dari perusahaan yang berupaya memotivasi karyawannya, maka dari dalam diri karyawan juga harus memiliki motivasi agar selalu bersemangat bekerja dan bagaimana upaya mereka agar selalu giat bekerja. Hasil yang diperoleh melalui diri sendiri yang menimbulkan rasa yang menyemangati diri sendiri dengan tercapainya tujuan yang diharapkan sebelumnya. Untuk memberikan motivasi kepada karyawan, pimpinan perusahaan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, menurut

(Herzberg dalam Siagian,2007) yaitu Faktor motivasional: hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang.

Upaya pelatihan dan motivasi itu sangat erat sekali kaitannya, apabila perusahaan melaksanakan pelatihan/ seminar motivasi tertentu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja dari seorang karyawan, ketika karyawan mendapatkan motivasi yang sesuai diharapkan nantinya akan berdampak baik bagi karyawan itu sendiri. Sesuai dengan pernyataan Ali et al (2016) dalam penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja perusahaan. Kepuasan kerja seseorang karyawan juga memiliki dampak terhadap kinerja dari seseorang karyawan.

Selain dari perusahaan yang berupaya memotivasi karyawannya, maka dari dalam diri karyawan juga harus memiliki motivasi agar selalu bersemangat bekerja dan bagaimana upaya mereka agar selalu giat bekerja. Hasil yang diperoleh melalui diri sendiri yang menimbulkan rasa yang menyemangati diri sendiri dengan tercapainya tujuan yang diharapkan sebelumnya. Untuk memberikan motivasi kepada karyawan, pimpinan perusahaan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, menurut (Herzberg dalam Siagian,2007) yaitu Faktor motivasional: hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang.

Berikut ini adalah analisis upaya menumbuhkan motivasi kinerja karyawan di PT Karua Niaga Abadi dari dalam diri karyawan sendiri. Karena selain dari perusahaan yang sudah mengupayakan motivasi maka bagaimana karyawan itu bisa tetap termotivasi untuk selalu giat bekerja.

#### 1) Bertanggung Jawab Untuk Menafkahi Keluarga

Karyawan yang sudah menikah atau kondisi masih membantu perekonomian keluarganya ini harus memiliki motivasi agar selalu bersemangat untuk mencari nafkah agar kebutuhan sehari-harinya terpenuhi dan membuat keluarganya juga ikut bahagia dan turut mendoakan agar selalu diberikan rezeki yang barokah. Kewajiban suami merupakan hak istri demikian sebaliknya

kewajiban istri merupakan hak suami. Manakala masing-masing anggota keluarga melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik (Kibtyah:2014)

Hal ini didukung oleh Friedman (dalam Wiyono & Haryadi, 2014) bahwa keluarga adalah salah satu pihak yang dapat berperan penting untuk memotivasi individu. Hal ini didukung dalam penelitian Wiyono & Haryadi (2014) menyatakan bahwa peran keluarga dalam motivasi dapat dijalankan namun beberapa keluarga karyawan menjalankan peran tersebut. Selain penerimaan diri dukungan sosial juga dapat mempengaruhi kebahagiaan (Karim,265:2022) Beberapa keluarga memberikan motivasi, keluarga berperan secara motivasi langsung maupun tidak langsung dalam memotivasi kepada karyawan.

## 2) Adanya Kenaikan Jabatan

Keinginan dan harapan seluruh karyawan yang bekerja di PT Karya Niaga Abadi adalah untuk memperoleh penghargaan, peningkatan pendapatan dan jenjang karir yang lebih baik. Seperti yang diungkapkan informan A bahwa ia termotivasi karena mengharapkan peningkatan prestasi yaitu jenjang karir yang lebih tinggi sehingga pendapatan yang diterima pun dapat meningkat.

Hal ini sesuai dengan teori (Mc Clelland,2013) kebutuhan akan prestasi *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dan dorongan akan tanggung jawab untuk menemukan pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Kebutuhan ini sesuai kategori *growth needs* pada teori ERG (Ivencevich, Konopaske, & Matterson 2007:151) yang merupakan kebutuhan untuk bertumbuh, menjadi kreatif, dapat memberikan kontribusi yang produktif dan memiliki kesempatan untuk pengembangan pribadi.

## 3) Pimpinan yang Bersifat Ramah

Pemimpin sangatlah penting dalam memberikan motivasi dan pengawasan terhadap karyawan, diantaranya adalah untuk menjalin komunikasi yang baik

antara pemimpin dengan karyawan di lingkungan perusahaan, sehingga dapat mempermudah dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan.

Manager atau SPV PT Karya Niaga Abadi Jember dalam memberikan motivasi kepada karyawan antara lain adalah memberikan pembinaan dengan cara melakukan sharing internal antara pemimpin dengan karyawan. Pembahasan mengenai motivasi berupa sharing internal antara pemimpin dengan karyawan dapat diperkuat oleh pendapat Schutz dalam Mar'at (1984:32), bahwa fungsi pemimpin di dalam organisasi adalah membantu para anggota memecahkan masalah yang berhubungan dengan penyesuaian diri dengan realitas eksternal dan berhubungan dengan kebutuhan operasional.

Motivasi berupa penghargaan dan pujian. Penghargaan dan Pujian diberikan kepada karyawan atas kinerja karyawan yang telah dicapai dengan baik di dalam perusahaan. Hasil pencapaian kinerja karyawan sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam Standart Operasional Prosedur (SOP). Penjelasan mengenai motivasi berupa pujian dan penghargaan dapat diperkuat oleh pendapat Pasolong (2008:140), bahwa pemimpin memberikan pengakuan atau memberikan apresiasi kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik.

Tujuan pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan adalah untuk menjaga keutuhan bersama antara pemimpin dengan karyawan, Siagian (2003: 89) menyatakan bahwa motivasi adalah sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berikut ini adalah tabel hasil dari upaya motivasi ekstrinsik dan intrinsik :

No	Upaya Motivasi Ekstrinsik	Sebelum/Hambatan	Hasil Upaya Motivasi Ektrinsik
1	Memberikan Reward Bonus,Gaji dan Intensif	Tergantung target dari paket karyawan yang akan dikirim, jika sedikit maka	Mengupakan mencapai target setiap bulan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

		sedikit juga insentif yang diberikan	
2	Memberikan Peluang Jenjang Karir	Kurangnya semangat dalam bekerja karena belum segera di promosikan oleh perusahaan	Mengupayakan memberikan kerja yang professional agar perusahaan percaya bahwa karyawan bisa dinaikkan jabatannya
3	Mengadakan Motivation Training	Kurangnya motivasi kinerja karyawan karena terlalu banyak tekanan dan stress saat bekerja	Lebih percaya jika karyawan giat bekerja dengan motivasi akan berdampak baik pada dirinya dan keluarganya
4	Mengadakan Pengajian Dakwah Keagamaan	Masih bermalasan dan kurang bisa membagi waktu untuk beribadah sekaligus masih ada yang mengajak ke hal-hal yang buruk disaat banyaknya tekanan kerja.	Lebih meningkatkan ibadah dan percaya bahwa Allah yang memberikan rezeki. Meluangkan waktu untuk beribadah dan memberikan nasihat juga kepada teman yang masih kurang dalam hal keagamaan.

Tabel 1. Motivasi Ektrinsik

No	Upaya Motivasi Instrinsik	Sebelum/Hambatan	Hasil Upaya Motivasi Instrinsik
1	Bertanggung Jawab untuk Menafkahi Keluarga	Merasa kurang cukup untuk menafkahi keluarga karena cicilan yang banyak sekaligus tanggungan anak yang harus disekolahkan.	Lebih belajar bersyukur dan jika kurang merasa cukup, karyawan akan mencari pekerjaan sampingan seperti Ojol setelah pekerjaan utama selesai.
2	Adanya Kenaikan Jabatan	Stuck di jabatan yang gitu-gitu aja membuat karyawan jenuh dan bosan.	Karyawan akan merasa sangat termotivasi karena pekerjaannya juga akan berpengaruh dengan gajinya. Sehingga selalu bersemangat untuk belajar saat akan dipromosikan
3	Pimpinan yang Ramah	Awalnya mempunyai pimpinan yang sangat keras dan tidak peduli keadaan karyawan	Setelah dimusyawarahkan dan saling terbuka dengan atasan. Jadilah atasan menjadi friendly dan tidak menindas karyawan

		bagaimana. Membuat karyawan merasa lelah dan capek setelah pulang kerja.	bawahannya dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
--	--	---	--

Tabel 2. Motivasi Intrinsik

## B. Analisis Upaya Menumbuhkan Motivasi Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Fungsi Bimbingan Islam

Bimbingan Islam adalah proses pemberian bantuan terarah, kontinue dan sistematis kepada individu agar ia dapat mengembangkan potensi atau fitrah beragama yang dimikinya secara optimal dengan cara menginternalisasikan nilai-nilai yang terkandung dalam al-qur'an dan hadits Rasulullah Saw ke dalam dirinya, sehingga ia dapat hidup selaras dan sesuai dengan tuntunan al-qur'an dan hadits (Hellen, 2005: 16). Bimbingan Islam juga mempunyai fungsi dan tujuan. Fungsi dan tujuan bimbingan Islam tersebut antara lain :

### a. Tujuan Bimbingan Islam

1. Merencanakan kegiatan penyelesaian studi, perkembangan karier, serta kehidupannya pada masa yang akan datang.
2. Mengembangkan seluruh potensi dan kekuatan yang dimilikinya seoptimal mungkin.
3. Menyesuaikan diri dengan lingkungan pendidikan, lingkungan masyarakat, serta lingkungan kerja.
4. Mengatasi hambatan serta kesulitan yang dihadapi dalam studi, penyesuaian dengan lingkungan pendidikan, masyarakat, ataupun lingkungan kerja (Nurihsan, 2007: 8)

### b. Fungsi Bimbingan Islam

1. Fungsi *Preventif* atau pencegahan, yakni mencegah timbulnya masalah pada seseorang
2. Fungsi *Kuratif*, yakni memecahkan atau menanggulangi masalah yang sedang dihadapi seseorang



3. Fungsi *Preservatif* dan *Development*, yakni memelihara agar keadaan yang tidak baik menjadi baik kembali dan mengembangkan keadaan yang sudah baik menjadi lebih baik (Musnamar,2001:2)

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan pastilah memiliki fungsi dan tujuan. Fungsi dan tujuan tersebut meliputi fungsi bagi diri sendiri maupun bagi lingkungannya. Bimbingan dalam konteks Islam secara garis besar, sebagaimana didasarkan pada pengertiannya adalah membimbing manusia dengan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah dalam hidupnya secara mandiri. Jadi, berdasarkan pada pengertian bimbingan agama isla ada dua jalur fungsi dan tujuan, yakni jalur pengembang potensi dan penyelesaian masalah yang dihadapi dengan berdasarkan pada nilai-nilai islam dan bertujuan tercapainya kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Upaya menumbuhkan motivasi dari Perusahaan PT Karya Niaga Abadi dan dalam diri karyawan itu sendiri mampu membuat energy yang positif bagi keduanya. Untuk mendapatkan keuntungan yang setara juga agar bisa menjadi manusia yang lebih baik lagi dari sebelumnya untuk masa depan mereka. Upaya pemberian motivasi dari perusahaan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh McClelland yaitu ada 3 macam kebutuhan yaitu sebagai berikut :

- 1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dan dorongan akan tanggung jawab untuk menemukan pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Betapa pentingnya karyawan yang bersemangat bekerja untuk mencapai tujuan bekerjanya dan juga pentingnya tanggung jawab dalam memecahkan suatu masalah agar tidak berlarut-larut masalahnya. Contohnya kebutuhan prestasi ini untuk jabatan karir seorang karyawan yang menginginkan jabatan di atasnya. Agar karyawan ini giat bekerja dia akan semakin mengalami perkembangan karena suatu tujuan yang diinginkannya..

Dalam hal ini hubungannya dengan fungsi bimbingan islam adalah usaha untuk membantu orang lain, menumbuhkan potensi yang dimilikinya dengan diarahkan

- kepada agama islam yang bertujuan agar dapat mengembangkan potensi fitrah yang dibawa sejak lahir secara optimal dengan cara menginternalisasikan nilai-nilai yang terkandung dalam Al Qur'an dan Hadist. Yang dimana dari karyawan itu sendiri selain dia bekerja dengan giat tidak lupa untuk melakukan kewajibannya sebagai seorang muslim seperti sholat 5 waktu yang diberikan waktu oleh perusahaan. Mendekatkan diri kepada Allah SWT agar senantiasa diberikan kemudahan dan rezeki yang barokah.
- 2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
  - 3) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dan dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Dapat disimpulkan bahwa orang tidak cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum saja, akan tetapi orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis orang tidak dapat hidup bahagia. Dari teori ini dapat menjadi sebagai pendukung dari variabel motivasi motif moral, bahwa kebutuhan psikologisnya meningkatkan loyalitas mereka untuk bekerja. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, maka motivasi mereka semakin tinggi dan hanya pemenuhan jasmaniah saja. Semakin ada kesempatan untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya.

Perlakuan pimpinan kepada karyawan itu sendiri adalah bentuk dari kebutuhan untuk kepuasan kerja para karyawan. Jika dari pimpinan mempunyai jiwa Leadership yang baik pasti dia akan memahami kendala-kendala yang dirasakan oleh karyawannya. Missal seperti permasalahan paket yang stuck atau terlalu lama berhenti di gudang ekspedisi terlalu lama, dan itu berefek denda punishment kepada karyawan yang mempunyai jobdesk mengurus permasalahan itu. Biasanya Supervisor akan reminder kepada karyawan kenapa masalah ini belum selesai ditangani, dan jika sudah dikomunikasikan maka supervisor akan membantu langsung permasalahan yang ada. Dari perlakuan seperti itulah karyawan merasa nyaman karena tidak diintimidasi, dimarahi, dan dibiarkan jika ada masalah.

Pimpinan yang tidak pernah membatasi karyawannya dalam hal beribadah mempunyai spiritual yang baik. Pemimpin spiritual memiliki ciri utama selain memegang kejujuran adalah berorientasi pada kasih sayang kepada manusia dan

mahluk lainya. Kehadiran orang lain merupakan berkah Illahi yang harus dijaga dan di tingkatkan. Bukan hanya sekedar hubungan sosial, tetapi jauh lagi menjadi hubungan yang lebih terikat pada hubungan emosional spiritual yang berlimpahkan kasih sayang, persaudaraan dan saling menghormati (Elfira, 2018:61-62).

Pelaksanaan dari pimpinan ini juga memberikan mereka pengaruh bahwa bekerja itu adalah ibadah, yang dimana setiap hakikat manusia yang sudah dewasa wajib mencari kebutuhan nafkah untuk keluarga dan dirinya sendiri. Berikut ini adalah hal-hal yang dilaksanakan seluruh karyawan PT Karya Niaga Abadi sebelum memulai bekerja :

- a) Melakukan briefing dan Doa bersama-sama sesuai dengan keyakinan masing-masing.

Sesuai dengan wawancara bersama informan A Koordinator JBR01

*“iya mbak, kita diwajibkan untuk briefing sebelum buka dan melaksanakan doa bersama”*

- b) Melaksanakan sholat berjamaah untuk yang di Back Office PT Karya Niaga Abadi dan Sholat secara bergantian untuk karyawan yang berada di Drop Point.

Sesuai dengan wawancara bersama informan M.A Hrd Back Office

*“kalau di kantor pasti harus berjamaah mba sekalian istirahat”*

Wawancara bersama informan yang ada di Drop Point JBR01 A.K

*“iya mbak, waktu istirahatnya kan 2 jam 12:00-14:00 dan yang didepan harus standby jaga nglayani customer kita bergantian nanti sholatnya”*

Kegiatan setiap hari seperti diatas tujuannya untuk meningkatkan spiritual karyawan agar mereka selalu diberikan rasa cukup dan selalu bersemangat untuk mencari rezeki yang halal.

Hubungan dalam fungsi bimbingan Islam dapat memerankan dua fungsi utamanya yaitu, fungsi umum yang meliputi mengusahakan agar klien terhindar dari segala gangguan dan hambatan yang mengancam kelancaran proses perkembangan dan pertumbuhan, membantu memecahkan kesulitan yang dialami oleh setiap karyawan,

mengungkap tentang kenyataan psikologi dari karyawan yang bersangkutan, menyangkut kemampuan dirinya sendiri (Arifin,1982:2).

PT Karya Niaga Abadi melalui hubungan bimbingan secara sistematis dan kontinue yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai visi dan misi dari perusahaan. Konselor atau pimpinan berkewajiban untuk menyampaikan dan menanamkan dalam diri karyawannya nilai-nilai yang berlaku di dalam masyarakat dan juga yang terkandung dalam al-Qur'an dan hadits. Sehingga para pendamping atau para pembimbing diharapkan sebagai jalan untuk dapat terwujudnya tujuan dari perusahaan berbagai macam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap kinerja karyawannya. Sesuai dengan wawancara bersama informan Mbak S.A (wawancara 18 januari 2024)

*“dalam perusahaan ini kan punya tujuan dan visi misi yang sudah di tuliskan, jadi diharapkan agar para karyawan ini jika ada masalah pelariannya tidak ke hal-hal yang negative. Tetapi dengan cara membangun spiritual dan memberikan motivasi kepada karyawan diharapkan hal-hal yang buruk itu tidak terjadi”*

Pemberian motivasi yang dilakukan secara terus menerus dan sistematis bagi karyawan merupakan hal yang penting dalam proses perkembangan dan jalan kehidupan karyawan mencapai masa depannya. Terlebih bagi karyawan yang memiliki berbagai macam masalah, proses bimbingan dapat membantu mencari jalan keluar atas masalah yang dihadapi oleh karyawan itu sendiri.

Supaya karyawan mampu termotivasi dan tanggung jawab terhadap kewajiban, maka pimpinan atau supervisor memberikan hukuman apabila karyawan tidak memenuhi kewajibannya. Apabila pimpinan tidak konsisten dalam memberikan hukuman dan memupuk motivasi kinerja karyawan, maka karyawan sering merasa menyepelekan hal tersebut. Jika hal ini terjadi, maka Motivasi kinerja tidak akan terbentuk dalam diri karyawan. Peraturan kewajiban dan hukuman yang efektif dapat membantu karyawan agar berfikir bahwa yang dilakukannya itu tidak baik untuk hidupnya missal dengan cara bermalas-malasan untuk mencapai target setiap bulannya yang tanpa disadari akan berdampak merugikan untuk karyawan itu sendiri.. Proses

memotivasi diri memungkinkan pimpinan untuk mempertahankan kewenangannya yang efektif, sehingga hubungan antara karyawan dan perusahaan dapat terwujud.

Dalam hal memberikan motivasi kepada karyawan yaitu hubungan dalam perspektif bimbingan Islam, maka dapat dianalisis, bahwa upaya menumbuhkan motivasi kinerja karyawan dalam perspektif bimbingan Islam, dapat di kelompokkan menjadi empat :

a. Berupaya sebagai pencegahan

Mencegah disini berarti membantu karyawan mengatasi masalah-masalahnya yang mungkin akan menjeruskan karyawan ke perkembangan kinerjanya, tidak disiplin, selalu menyepelkan tugas kerja, dan mengganggu fokus kerja temannya. Fungsi pencegahan membantu individu untuk membentengi dirinya dari perkara yang dilarang oleh Allah SWT, dalam Al-Qur'an dijelaskan :

Artinya : “ *bacalah apa yang telah diwahyukan kepadamu, Yaitu Al kitab (Al-Qur'an) dan dirikanlah shalat. Sesungguhnya shalat itu mencegah dari perbuatan-perbuatan keji dan mungkar, dan Sesungguhnya mengingat Allah (Shalat) adalah lebih besar keutamaannya dari ibaaah-ibadah yang lain. Dan Allah menetahui apa yang kamu kerjakan. (Al Ankabut:45)*

Dalam Islam, manusia diwajibkan oleh Allah SWT untuk solat, ketika seseorang menjalankan sholat dengan benar maka ia tidak akan melakukan perbuatan yang dilarang Allah SWT dan menolak ketika diajak melakukan perbuatan yang buruk. Hal lain yang bisa dilakukan untuk menjaga keimanan yaitu memperbanyak dzikir ketika berdzikir berarti kita sedang mengingat Allah, membaca Al-Qur'an memahami isinya dan menjadikannya sebagai pedoman dalam kehidupan sehari-hari, berkumpul dengan orang shalih agar kita semakin semangat menjalankan perintah Allah, menjalankan perintah Allah secara konsisten serta menjauhi segala larangan-Nya (Nihayah,87:2021)

Pribadi sehat selalu memberdayakan akal fikirannya untuk memperhatikan, mengamati, memikirkan dan menganalisa berbagai jejak keagungan Allah yang berupa fenomena-fenomena semesta dan fenomena diri manusia itu sendiri. Oleh karena itu, mewujudkan pembimbing rohani islam yang

professional merupakan bagian penting dari perwujudan dan perintah kewajiban dakwah dalam Al- Qur'an (Murtadho,2020).

Dalam hubungan fungsi Bimbingan Islam bekerja untuk Mengusahakan agar sasaran terhindar dari segala gagasan dan hambatan yang mengancam kelancaran proses perkembangan dan pertumbuhan. Mendapatkan rezeki yang halal termasuk kedalam jihad di jalan Allah yang nilainya sejajar dengan melaksanakan rukun islam. Pengembangan diri dengan menyerahkan segala urusannya kepada Allah SWT agar terhindar dari musibah yang tidak diinginkan. Dengan demikian bekerja adalah ibadah dan menjadi kebutuhan setiap umat manusia.

Upaya yang dilaksanakan oleh perusahaan dengan bimbingan islam memiliki hubungan kesamaan yaitu sama-sama melakukan pengembangan diri dengan menyerahkan segala urusannya kepada Allah SWT agar terhindar dari musibah atau kehidupan yang buruk yang tidak diinginkan. Langkah-langkah upaya yang dilakukan yaitu dengan tetap melaksanakan sholat 5 waktu dan berdoa sebelum memulai bekerja agar segala urusannya selalu dilancarkan dan juga diberikan rezeki yang berkah.

b. Berupaya Sebagai Pemeliharaan Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Asset terpenting dalam sebuah perusahaan. Mereka adalah orang-orang professional yang bekerja tanpa mengenal lelah untuk memajukan perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Karyawan juga harus mendapatkan haknya seperti diberikan tunjangan, reward insentif dan gaji serta jabatan karir.

Hal ini sebagaimana Hadist yang diriwayatkan oleh Imam Ahmad. Rasulullah SAW mengajarkan bahwa :

مَا أَطْعَمْتَ نَفْسَكَ فَهُوَ لَكَ صَدَقَةٌ وَمَا أَطْعَمْتَ وَلَدَكَ فَهُوَ لَكَ صَدَقَةٌ وَمَا أَطْعَمْتَ رَوْحَكَ فَهُوَ لَكَ صَدَقَةٌ وَمَا أَطْعَمْتَ خَادِمَكَ فَهُوَ لَكَ صَدَقَةٌ

Artinya :

*Harta yang dikeluarkan sebagai makanan untukmu dinilai sebagai sedekah untukmu. Begitu pula makanan yang engkau beri pada anakmu itupun dinilai sedekah.*

PT Karya Niaga Abadi berupaya untuk memberikan hak-hak yang harus diberikan kepada karyawan. Karena mereka juga bekerja untuk mendapatkan uang gaji, insentif dan tunjangan lainnya. Uang tersebut akan mereka pakai untuk kebutuhan keluarga dan kehidupannya juga agar tidak kekurangan gizi dan nutrisi. Dari hasil bekerja tersebut karyawan juga bisa mengelola uangnya kembali untuk membuat usaha lain agar mendapatkan tambahan penghasilan. Upaya yang dilakukan ini agar karyawan dapat berkembang, tumbuh dan mampu bersosial dengan baik, sehingga karyawan memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaan yang baik di lingkungan kerjanya.

Menurut fungsi bimbingan islam menafkahi keluarga adalah bagian yang tak terpisahkan dan kewajiban seorang manusia untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari agar bisa melanjutkan hidup dan melakukan suatu hal yang bisa bermanfaat dimasyarakat.

c. Berupaya Dalam Membantu

Fungsi bimbingan Islam Membantu dalam pembentukan penyusuaian diri, membantu karyawan menghadapi kendala dalam pekerjaan, memahami dan memecahkan masalah untuk mencapai hasil yang optimal, baik dalam hal pribadinya maupun agama dan sosial. Membantu mengajarkan bagaimana aturan itu harus dijalankan dan kewajiban yang tidak boleh ditinggalkan sehingga dapat bersikap positif terhadap atas kinerja karyawan itu sendiri.

Upaya diadakannya pelatihan motivasi atau seminar motivasi oleh perusahaan PT Karya Niaga Abadi ini menjadi factor penting dalam kinerja karyawan. pelatihan sangatlah diperlukan bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Seminar ini sebagai salah satu upaya perusahaan dalam rangka menambah pengetahuan serta ketrampilan karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Menurut perpektif fungsi bimbingan Islam yang dihubungkan dengan kegiatan PT Karya Niaga Abadi dalam menumbuhkan motivasi kerja untuk

menyelesaikan dan menghadapi masalah yang dihadapinya seperti masalah penyesuaian diri pada lingkungan upaya yang dilakukan perusahaan ada kesamaan antara fungsi bimbingan Islam karena keduanya memiliki tujuan yang sama yaitu membantu karyawan dapat menumbuhkan motivasi dengan selalu Huznudzon kepada Allah SWT dan di lingkungan pekerjaan dengan baik sesuai norma yang berlaku di perusahaan.

d. Berupaya Memperbaiki atau Menyembuhkan

Membantu individu keluar dari permasalahan yang dihadapinya biasanya diberikan secara individu. Fungsi bimbingan Islam membantu individu atau karyawan untuk kejalan yang benarsesuai dengan syariat Islam dengan memberikan Nasihat-nasihat dalam sebuah forum maupun individu.

Terkadang manusia tidak mengetahui dirinya terdapat masalah-masalah. Fungsi Bimbingan Islam membantu karyawan untuk keluar dari permasalahannya dan memberikan solusi untuk keluar dari masalah dan berusaha mengerjakan segala pekerjaannya dengan baik. Sebagaimana ayat Al-Qur'an dijelaskan bahwa :

وَمَنْ يَعْمَلْ سُوءًا أَوْ يَظْلِمْ نَفْسَهُ ثُمَّ يَسْتَغْفِرِ اللَّهَ يَجِدِ اللَّهَ غَفُورًا رَحِيمًا

Artinya : *“dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan dan menganiaya dirinya, kemudian ia mohon ampun kepada Allah, Niscaya ia mendapati Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang “* (An-Nisa:110)

Ayat diatas menjelaskan setiap masalah pasti ada jalan keluar atau solusinya seperti halnya masalah yang dialami oleh karyawan , kendala pekerjaan yang membuatnya stress dan melampiaskan semua kejalan yang tidak benar dan cenderung kearah yang negative seperti minum minuman keras, dan kebiasaan berbicara kotor, maka PT Karya Niaga Abadi khususnya dari pimpinan seperti Supervisor membantu memecahkan masalah dengan tidak langsung menyalahkan karyawan dengan masalahnya. Tetapi mencari solusi agar bagaimana masalah tersebut segera selesai.

Upaya yang dilakukan PT Karya Niaga Abadi dalam memberikan solusi permasalahan yang dialami karyawannya dalam perspektif fungsi Bimbingan



Islam memiliki kesamaan yang dihadapi oleh karyawan yang bertujuan agar karyawan memiliki akhlak yang baik dan dapat mengatur emosinya saat ada masalah.

Perubahan-perubahan tingkah laku dan berfikir para karyawan akan sangat begitu terlihat dari saat menjalankan tugasnya dalam bekerja. Manusia akan menjadi lebih baik mengetahui bahwa pada dasarnya hidup memiliki aturan, yang akan membawanya menjadi manusia yang lebih baik di masa depan. Aturan-aturan yang akan membuat karyawan dapat memahami dan memenuhi kewajibannya, kebutuhannya sebagai seorang diri manusia. Dalam prakteknya pun karyawan dapat menumbuhkan motivasinya sendiri selain motivasi dari perusahaan.

Dengan adanya pemberian motivasi yang terus-menerus secara sistematis, terarah dan continue yang dilakukan oleh PT Karya Niaga Abadi dalam upaya menumbuhkan motivasi kinerja karyawan, kini mereka mampu lebih giat bekerja lagi dalam mencari nafkah dan beribadah kepada Allah SWT.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penjelasan dan analisis di bab-bab sebelumnya , maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

Motivasi terhadap kinerja karyawan adalah penghargaan yang tepat yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka dan diharapkan terjadi peningkatan produktivitas kerja. Motivasi dapat berupa ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi yang berasal dari kondisi luar diri karyawan adalah secara ekstrinsik. Bentuk motivasi ini melibatkan penghargaan berbentuk finansial, promosi, dan sebagainya. Bentuk negatif adalah melibatkan paksaan dan ancaman hukuman. Motivasi ekstrinsik mendorong persaingan antar karyawan untuk menerima penghargaan utama di tempat kerja. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan itu sendiri seperti memberikan tunjangan berupa gaji, insentif, dan bonus, memberikan jenjang karir, mengadakan motivation training atau pelatihan motivasi terhadap karyawan yang bertujuan agar karyawan merasa tidak jenuh dan semangat dalam bekerja. Selalu memotivasi dirinya bahwa dirinya bisa, memberikan kontribusi yang menguntungkan dirinya juga perusahaan. Upaya dari dalam diri sendiri selain dari perusahaan seperti kepuasan terhadap pekerjaannya, memiliki pimpinan yang ramah, bisa mencukupi kebutuhan keluarga dan kehidupannya, juga agar bisa mencapai jabatan yang diinginkan. Hal ini tentu sangat berpengaruh untuk karyawan selain demi kesehatan psikologi juga secara materi mereka bisa mencari melalui pekerjaan ini dengan ilmu-ilmu yang sudah diberikan oleh perusahaan melalui pelatihan-pelatihan motivasi. Dengan adanya perspektif bimbingan islam juga sangat berpengaruh dalam hal spiritual dari karyawan masing-masing. Selalu ingat bahwa yang memberi rezeki adalah Allah SWT maka mereka juga harus mentaati perintah kewajiban sholat agar selalu diberikan kelancaran juga rezeki yang berkah.

## **B. Saran**

1. Diharapkan kepada konselor PT Karya Niaga Abadi Jember, agar lebih mampu memenuhi dan memperhatikan karyawan yang benar-benar membutuhkan masukan motivasi terutama karyawan yang kinerjanya menurun.
2. Diharapkan kepada pimpinan PT Karya Niaga Abadi Jember, agar lebih sering melaksanakan kegiatan yang positif dan tidak membuat karyawan yang ada di Drop Point mengalami kejenuhan karena bekerja yang hampir setiap hari lembur, seperti halnya mengajak para keluarga karyawan untuk berwisata ke tempat-tempat wisata.

## **C. Penutup**

Penulis bersyukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan segala anugrah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari jika dalam penulisan skripsi masih terdapat banyak kekurangan dan mengharapkan kritik serta saran dari pembaca untuk menyempurnakan karya penulis. Selanjutnya, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat baik bagi penulis sendiri maupun bagi pembaca.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade, Sucipto (2020). Dzikir a As Therapy in Sufistic Counseling. Vol 1 No 1, Journal .walisongo.ac.id
- Abdul Karim “*Examining social support, spirituality, gratitude, and their associations with happiness through self-acceptance*” Psikohumaniora, Vol 7 No 2 hal: 265
- Agus Riyadi, Hendri Hermawan Adinugraha (2021), *The Islamic Construction in Da’wah Science Structure*, Vol 2 No 1 <https://doi.org/10.21580/jagc.2021.2.1.6543>
- Arianto, D.A.N. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013
- Ali, Murtadho et.al (2020). *Profesionalism of Islamic Spiritual Guide*. Vol 1 No 2 <https://doi.org/10.21580/jagc.2020.1.2.5919> Diakses 22 Maret 2024.
- Asmani, Jamal Makmur, (2010), *Panduan Efektif Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Yogyakarta: Diva Press
- At-Tawassuth, (2017), *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri*, Vol. 2, No. 1,.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budi W, Soetjipto. (2008). *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Jakarta: Alex Media Komputindo
- Bungin, Burhan, (2003), *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Darma, Surya, (2005), *Manajemen Kinerja; Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Darmawan,D. (2012). *Motivasi & Kinerja (Studi Sumber Daya Manusia)*, Metromedia
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1988. “*Kamus Besar Bahasa Indonesia*”, Jakarta:Balai Pustaka.
- Dewisadiah, (2015), *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain, (2002), *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Rineka Cipta

- Dosen Mata Kuliah Psikologi Industri Universitas Wijaya Putra, (2009), “Buku Ajar Psikologi Industri”, pdf
- Elbadiansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Purwokerto : IRDH, 2019), h. 250.
- Elis Lisnawati. (2014). “*Pengaruh Organisasi Pembelajaran dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Technomed Asia Di Padalarang*”, hal 1–21.
- Ema Hidayanti, “*Optimalisasi Pelayanan Bimbingan dan Konseling agama bagi penyandang masalah kesejahteraan (PMKS)*” Vol 13 No 2
- Erni, Kurniawan, (2005), *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Prenada Media
- Fahmi, Irham. (2014), *Perilaku Organisasi*, Bandung : Alfa Beta
- Fahmi, Irham, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta
- Fahrurrazi, Riska Damayanti “*The Effort of Counseing Guidance Teacher in Developing Student Learning Motivation*” Vol 2 No 1 <https://doi.org/10.21580/jagc.2021.2.1.8098>
- Gunawan, Imam. (2013), *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, Jakarta
- Hariani,M.,S.Arifin & A.R Putra, (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan, *Managemen & Accounting Research Journal* , 3(2),22-28
- Halik Al., (2020) “*A Counseling Servise For Developing The Qona’ah Attitude of Millenial Generation in Attaining Happiness*”. Vol 1 No.2  
<https://doi.org.10.21580/jagc.2020.1.2.5810>
- M. Kibtyah, (2014) “*Peran Konseling Keluarga Dalam menghadapi Gender Dengan Segala Permasalahan*” Vol 9 No 2 April 2014
- Malayu P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), h. 141
- Mahmudah, (2015). *Bimbingan & konseling keluarga persepektif islam*, (Semarang : karya abid jaya)
- Manullang. M. (2009). “*Dasar – Dasar Manajemen*” Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2010). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung: PT Remaja Rosda Karya

- Mulyadi, H (2010) “*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” Pada Departmen Weaving.
- Mulyadi, H. (2010) “*Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Galamedia Bandung Perkasa*” ,hal 97–111.
- Musnamar, Thohari (2001), *Dasar-Dasar Konseptual Bimbingan dan Konseling Islam*
- Nawawi, H. Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gadjah Mada University Press.
- Plunkett, Warren R., Raymond F. Attner dan Gemmy S. Allen. 2005. *Management: Meeting and Exceeding Customer Expectations*. United States of America: South Western-Thompson Corporation.
- Rivai, V. & E. J (2009). “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*” Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sulistiyani, T. Ambar dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2003. h. 58.
- Tania,Qamar,. et.al (2022), *Perceived Stress, Emotional Intelligence, and Wellbeing of Mental Health Professionals During covid-19 in Pakistan* Vol 3 No 1,14-31  
<https://doi.org/10.21580/jagc.2022.3.1.9320> Diakses 22 Maret 2024
- Ulin Nihayah et,all (2021)“*Strategi Konseling dalam Menumbuhkan Kesehatan Mental pada Penderita Gaming Disorder*”
- Wiyono, Y., & Haryadi, B. 2014. Peran Pemimpin, Rekan Kerja, dan Keluarga Dalam Memotivasi Karyawan di PT Mulya Adhi Paramita Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 21-57
- Yuli,N,(2016) “*Persepsi dan Motivasi IbuTerhadap Pemilihan Ponpes Sebagai Tempat Pendidikan bagi Anak*” Vol 12 No 1.

**LAMPIRAN**  
**INSTRUMEN WAWANCARA**

**Pedoman Wawancara Untuk Pimpinan**

Alamat Kantor/DP :

Nama Pimpinan :

Hari/Tanggal pelaksanaan :

Tempat :

1. Untuk tahun 2024 ini sudah ada berapa karyawan yang masih aktif bekerja di J&T Express di cabang jember ini ?
2. Apa visi dan misi dari perusahaan ini ?
3. Tahun berapa perusahaan ini berdiri ?
4. Bagaimana tanggapan bapak terhadap adanya seminar/ kegiatan seperti motivation training untuk para karyawan ?
5. Bagaimana upaya dari perusahaan dalam memberikan motivasi terhadap karyawan ?
6. Apakah sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan setelah diadakannya kegiatan tersebut ?
7. Apakah mengikuti seminar tersebut hanya untuk karyawan tertentu atau semua karyawan yang bekerja di PT KNA itu boleh ikut ?

**LAMPIRAN**  
**INSTRUMEN WAWANCARA**

**Pedoman Wawancara Untuk HRD dan Konselor**

Alamat Kantor/DP :

Nama Pimpinan :

Hari/Tanggal pelaksanaan :

Tempat :

1. Bagaimana upaya dari konselor dan HRD dalam seminar motivation training ?
2. Siapa yang mengadakan acara seminar motivation training ?
3. Bagaimana cara mengetahui jika karyawan mengalami perubahan setelah diberikan ?
4. Apa upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau konselor selain mengadakan seminar ?
5. Apakah HRD mengetahui siapa saja yang mengikuti motivation training ini ?
6. Apakah ada dukungan dari perusahaan selain memberikan motivasi secara spiritual ?



**LAMPIRAN**  
**INSTRUMEN WAWANCARA**

**Pedoman Wawancara Untuk Karyawan**

Alamat Kantor/DP :

Nama Pimpinan :

Hari/Tanggal pelaksanaan :

Tempat :

1. Bagaimana upaya dari dalam diri karyawan agar selalu termotivasi saat bekerja ?
2. Apakah ada dukungan dari perusahaan selain memberikan motivasi secara spiritual ?
3. Apa saja upaya motivasi yang perusahaan berikan kepada karyawan ?
4. Apakah anda merasa puas dalam bekerja dengan diberikannya tunjangan-tunjangan ?
5. Apa yang dilakukan anda sebelum memulai pekerjaan di pagi hari ?
6. Apakah pimpinan berlaku adil dan tidak menekankan pekerjaan kepada anda ?
7. Apa yang membuat anda termotivasi untuk selalu bekerja ?
8. Apakah anda mengikuti motivation training yang diadakan oleh perusahaan ?

## LAMPIRAN-LAMPIRAN DOKUMENTASI



Figure 2 Video Call Bersama Bpk Yesaya ERM PT KNA (wawancara 19 Januari 2024)



Figure 1 Video Call bersama Konselor PT KNA (wawancara 19 Januari 2024)



Figure 3 Seminar Motivation Training di Kantor PT KNA



Figure 4 Doa Bersama dan Briefing sebelum mulai bekerja (Dokumentasi bpk Yesaya)



Figure 5 Melakukan Pengecekan terhadap kinerja karyawan saat peak season oleh Pimpinan (Dokumentasi Bpk Yesaya)

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Arista Rahma Nurmalinia  
Tempat, Tanggal Lahir : Denpasar, 16 Mei 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Email : aristarahma361@gmail.com  
Alamat : Dsn Njaten Ds Selotinatah RT 02/ RW 01 Kec Ngariboyo  
Magetan Jawa Timur

### PENDIDIKAN FORMAL

1. TK Suta Soma Denpasar Barat 2005-2006
2. SDN 32 Pemecutan Denpasar Barat 2006-2012
3. MTS Darul Huda Mayak Ponorogo 2012-2015
4. MA Darul Huda Mayak Ponorogo 2015-2018
5. UIN Walisongo Semarang 2018-2024