

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Bekerja adalah bagian dari hidup yang tidak bisa dipisahkan dengan manusia, sebab akan menjadikan manusia hidup lebih bermakna. Orang bekerja dalam organisasi karena terdorong adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam organisasi adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasarnya.

Di dalam memotivasi pegawai para pemimpin disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi pegawai, agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin. Untuk keberhasilan perusahaan atau instansi, juga perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para pegawai, kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (upah atau gaji) antar pegawai, kondisi kerja dan kebijaksanaan perusahaan<sup>1</sup>. Apabila mendapat pemuasan akan menimbulkan motivasi dalam bekerja dan menimbulkan *output*. Sedangkan pemenuhan kebutuhan yang dapat memotivasi pegawai atau karyawan (seperti: prestasi, pengakuan, penghargaan dan tanggung jawab), akan menimbulkan motivasi kerja yang

---

<sup>1</sup> T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPF, 2001, hal. 64

tinggi. Seorang pemimpin dituntut mampu mengendalikan faktor-faktor motivasi dan memotivasi pegawai<sup>2</sup>.

Istilah-istilah yang berbeda banyak dipakai psikolog dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku, ada yang menyebut sebagai motivasi (*motivation*) atau motif, kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*) dan dorongan (*drive*).<sup>3</sup> Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses-proses psikologis meminta, mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan<sup>4</sup>.

Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan atau instansi bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil optimal. Pelaksanaan motivasi kerja menitikberatkan pada faktor manusia di dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu kerja.

Target suatu perusahaan akan dapat tercapai apabila kinerja dari karyawan yang ada didalamnya mempunyai motivasi yang tinggi. Upaya membedah teori motivasi berangkat dari beberapa asumsi yang mendasari konsep-konsep tentang motivasi. Stoner mengemukakan asumsi tentang teori motivasi yaitu sebagai berikut<sup>5</sup>.

1. Pendapat umum bahwa motivasi merupakan suatu hal yang baik.

---

<sup>2</sup> Ibid, hal. 64

<sup>3</sup> Sukanto Reksohadiprojo dan T. Hani Handoko, Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku, Yogyakarta: BPFE, 2000, hal. 252.

<sup>4</sup> Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, Perilaku Organisasi, alih bahasa Erly Suandy, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2003, hal. 248.

<sup>5</sup> Winardi, Memotivasi Pemasukan Dalam Manajemen, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2001, hal.67

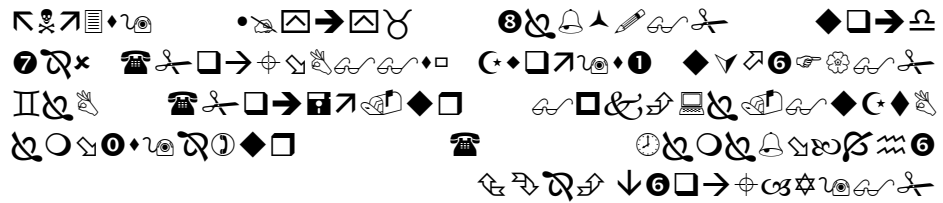
2. Motivasi merupakan salah satu dari berbagai faktor yang masuk ke dalam kerja seseorang.
3. Memotivasi merupakan hal yang langka dan memerlukan penggantian secara periodik.
4. Memotivasi adalah sebuah alat dengan apa para manajer dapat mengatur dengan hubungan-hubungan pekerjaan di dalam organisasi.

Sedangkan motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Dalam sebuah *hadits* diriwayatkan : Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wa jalla. (HR. Ahmad).

Dalam sorotan Alquran sesungguhnya motivasi spiritual agamais dimaksudkan adalah motivasi yang memiliki dasar kefitrahan dalam pembawaan terhadap pengaduan (penciptaan) manusia. Manusia merasakan adanya motivasi dalam lubuk hatinya yang mendorong ke arah untuk berfikir dan meneliti, guna mengetahui penciptanya dan pencipta alam raya. Lalu mendorong beribadah, bertawasul dan berlindung kepadanya untuk meminta

pertolongan dari-Nya<sup>6</sup>. Dalam ajaran Islam ditegaskan bahwa tujuan hidup manusia adalah untuk beribadah kepada Allah SWT. Dengan demikian motivasi dalam bahasa Islam adalah niat-dalam konsep religius Islam dilandasi karena Allah SWT.

Firman Allah Q.S Al-Mulk : 15



Artinya : Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan hambanya untuk bekerja serta selalu mengingatNya, karena hidup di dunia hanyalah untuk mencari ridla Allah bukan perkara dunia saja. Firman Allah :



Artinya: Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.

Manusia diciptakan tidak lain hanyalah untuk beribadah pada Allah. Semua aspek kehidupan bisa bernilai ibadah ketika diniatkan karena Allah. Hal ini dikuatkan dengan sebuah *hadits* dari Umar radhiallahu anhu<sup>7</sup>, Memurnikan niat karena Allah semata merupakan landasan amal yang ikhlas. Maksud niat di sini adalah pendorong kehendak manusia untuk mewujudkan

<sup>6</sup>La Ode Bahana Adam Peran Motivasi Spiritual Agamis terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Dosen (Studi pada Dosen Universitas Haluoleo Kendari). Fakultas Ekonomi Universitas Haluoleo

<sup>7</sup> The Hadisth Sofware, Revelation, *Shahih Bukhari*, Vol 1,Book1

suatu tujuan yang dituntutnya. Maksud pendorong adalah penggerak kehendak manusia yang mengarah pada amal, sedangkan tujuan pendorongnya banyak sekali dan sangat beragam<sup>8</sup>.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Oleh karena itu, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi<sup>9</sup>.

Selain karyawan di beri motivasi oleh perusahaan dia juga harus memotivasi dirinya untuk berbuat baik. Karena seorang karyawan muslim selayaknya tidak asal bekerja mendapatkan gaji atau sekedar mendapatkan gengsi agar tidak di anggap sebagai pengangguran. Karena kesadaran bekerja secara produktif serta di landasi semangat tauhid dan tanggung jawab merupakan salah satu kepribadian seorang muslim. Oleh sebab itu, kepribadian seorang muslim harus diperlihatkan sedemikian rupa, sehingga bisa meyakinkan dan menarik para nasabahnya, dan otomatis nasabah akan bertambah banyak.

Peneliti mengadakan penelitian pada BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem, karena lingkungan serta budaya kerja pada BMT BUS sudah menerapkan praktik religius pada karyawannya. Pada proses rekrutmen, sebelum penempatan kerja para karyawan di asramakan terlebih dahulu untuk diberi bekal agar karyawan berpedoman pada nilai-nilai agama dalam bekerja.

---

<sup>8</sup> Yusuf Al Qardhawy, Niat dan Ikhlas, Cet-Ke 13, Jakarta Timur; Pustaka Al-Kaustar, 2005, hal.17

<sup>9</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: Refika Aditama, 2005, hal.13

Selain itu praktik religius juga terlihat pada hari selasa dan sabtu yang diadakan kegiatan ngaji bersama.

Terbukti selain karyawan diberi insentif berupa material, pada BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem juga memberi insentif spiriual pada karyawannya agar dapat bekerja semaksimal mungkin.

Tabel 1.1  
Data SHU BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem

No	Tahun	SHU (Rp)
1	2009	566.561.205,30
2	2010	740.387.085,24
3	2011	873.530.386,78
4	2012	1.164.728.562,85
5	2013	1.435.336.334,66

Sumber : Data Sekunder, Laporan Keuangan BMT BUS

Pada tabel 1.1 menunjukkan SHU BMT BUS dari tahun 2009-2013 mengalami peningkatan. Selain dipengaruhi beberapa faktor antara lain: modal, aktiva, provitabilitas, efisiensi likuiditas, skill, aset, lingkungan, maupun kepemimpinan, kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi material dan motivasi spiriual.

Dari uraian latar belakang di atas, penulis mengadakan suatu penelitian yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI MATERIAL DAN MOTIVASI SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN". Dan studi penelitian ini dilaksanakan di BMT BINA UMMAT SEJAHTERA LASEM.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana pengaruh motivasi material terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem?
2. Bagaimana pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem?
3. Bagaimana korelasi secara simultan dan parsial variabel motivasi material dan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem?

## **1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi material terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem.
2. Untuk mengetahui motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem.
3. Untuk mengetahui motivasi material dan spiritual agamais bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Bagi penulis merupakan tambahan pengetahuan dan wawasan serta mempraktekkan teori yang didapat selama kuliah. Sedangkan

bagi lembaga sebagai bahan untuk perkembangan lebih lanjut dalam menetapkan kebijaksanaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

#### **1.4 SISTEMATIKA PENULISAN**

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah:

Bab I : Berisi pendahuluan untuk mengantarkan permasalahan skripsi secara keseluruhan. Pendahuluan pada bab pertama ini didasarkan pada bahasan masih secara umum. Bab ini nantinya terdiri dari yaitu:

1. Latar belakang masalah.
2. Rumusan masalah.
3. Tujuan dan manfaat penelitian, dan
4. Sistematika penulisan.

Bab II : Akan dipaparkan mengenai

1. Kerangka teori.
2. Penelitian terdahulu
3. Kerangka berpikir, dan
4. Hipotesis.

Bab III: Karena penelitian ini berupa penelitian lapangan, maka akan penulis paparkan mengenai metode penelitian yaitu:

1. Sumber dan jenis data.
2. Populasi dan sampel.
3. Metode pengumpulan data.
4. Variabel penelitian dan pengukuran data, dan
5. Metode analisis data.



Bab IV: Setelah pembahasan yang mendalam pada landasan teori dan perolehan data yang dicari, kemudian penulis memaparkan:

1. Secara analisis data kuantitatif, sejalan dengan pokok permasalahan yang telah penulis jelaskan sebelumnya.
2. Pembahasan dari analisis data kuantitatif, sejalan dengan pokok permasalahan yang telah penulis jelaskan sebelumnya.

Bab V : Pada bab ini berisikan:

1. Kesimpulan.
2. Saran-saran, dan
3. Penutup.