

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks penelitian

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila seseorang tersebut membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka orang tersebut terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkan. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang

bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada disekitarnya. Dengan sikap yang berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu pun juga berbeda pula.¹

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.²

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan dicapainya. Robbins mengartikannya sebagai kemauan untuk meningkatkan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi dengan syarat hasil upaya tadi akan memuaskan sebagaimana kebutuhan individu. Tujuan bermula dari adanya kebutuhan atau keinginan. Ini dapat dijadikan sebagai pembangkit motivasi.³

Motivasi kerja dalam Islam 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

¹Edy Sutresno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), 109.

²Ibid.....,111.

³Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insanin* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 180.

segalacara tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Ajaran Islam sangat menekankan agar umatnya bekerja, mencari rezeki untuk memenuhi kebutuhan hidup didunia ini dengan tangan sendiri dalam upaya memenuhi kebutuhan jasmani manusia, dan tidak menjadi beban orang lain. Menurut Yusuf Qardhawi, “bahwa bekerja adalah aktifitas yang memiliki nilai tambah sebagai ibadah kepada Allah dan jihad dijalan Allah, karena amal usaha dan aktifitas ini akan memungkinkan masyarakat melaksanakan risalah islam, melaksanakan dakwahnya, menjaga dirinya dan membantunya dalam rangka merealisasikan tujuannya yang lebih besar”.⁴

Ajaran Islam juga mengajarkan umatnya untuk hidup dalam keseimbangan antara memenuhi kebutuhan rohani dan jasmani. Dalam pengertian, kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani dipenuhi secara seimbang, tidak mementingkan pemenuhan kebutuhan jasmani manusia dengan melupakan pemenuhan kebutuhan rohani manusia. Umar bin Khatab dalam sebuah *atsar* (ungkapan) nya menyatakan:

اعمل لدنياك كأنك تعيش ابدا و اعمل لآخرتك كأنك تموت غدا

Artinya: Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selama-lamanya. Dan beramallah untuk akhiratmu, seolah-olah kamu akan mati besok" (HR. Baihaqi)⁵

⁴Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 2004), 151.

⁵Yazid Dan Qosim Koho, *Himpunan Hadist-Hadist Lemah Dan Palsu*, (Surabaya:PT Bina Ilmu, 2000), 314.

Cara lain dalam upaya memenuhi kebutuhan rohani manusia adalah dengan menginfakkan harta di jalan Allah, membayar zakat mal, menyumbang dana kegiatan dakwah Islamiyah, menyantuni fakir-miskin atau membantu kaum dhuafa, termasuk pemenuhan kebutuhan rohani mereka sebagai bukti kedermawanan yang diridhai Allah SWT.

Sedangkan dalam memenuhi kebutuhan jasmani adalah mencari rezeki atau nafkah hidup buat diri sendiri dan keluarga. Dalam hal itu, Islam sangat menekankan agar umatnya bekerja, mencari rezeki untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan orang yang menjadi tanggungannya didunia ini dengan tangan sendiri, yang dalam ajaran Islam merupakan satu kewajiban

Di antara isyarat bahwa bekerja itu adalah wajib firman Allah dalam surat al-Jum'ah bahkan secara tegas manusia diperintahkan untuk bertebaran dimuka bumi untuk bekerja dalam rangka mendapatkan rizki-rizki yang telah disediakan oleh Allah dan Allah SWT menerangkan bahwa setelah selesai menunaikan solat kita diperbolehkan melanjutkan urusan atau usaha, mencari rezeki yang halal sehingga tercapai kebahagiaan dan keberuntungan didunia dan diakhirat. Seperti firman-Nya :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: apabila telah ditunaikan shalat, Maka menyebarkan di bumi dan carilah karunia Allah (rezeki dari keutamaan Allah) dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.(QS. Al-Jum'ah: 10).

Menurut Dr. Mustaq Ahmad Ayat di atas dengan tegas menyatakan bahwasanya jika seorang muslim selesai melaksanakan shalat jum'at sebagai ibadah hendaklah ia kembali melakukan aktifitas kerjanya. Dengan kata lain pekerjaan yang dia lakukan hanya bisa dihentikan dalam waktu sementara pada saat dia melakukan ibadah shalat⁶

Jadi, tidak ada kata malas atau tidak serius bagi seorang Muslim dalam bekerja. Motivasi kerja dalam Islam bukan semata mencari uang semata, tetapi serupa dengan seorang mujahid, diampuni dosanya oleh Allah SWT, dan tentu saja ini adalah sebuah kebagusan seorang hamba kepada Allah SWT

Konsep utama operasional Koperasi Syariah adalah menggunakan akad *syirkah mufawadhoh* yakni sebuah usaha yang didirikan secara bersama-sama oleh dua orang atau lebih, masing-masing memberikan kontribusi dana dalam porsi yang sama besar dan berpartisipasi dalam kerja dengan bobot yang sama pula. Masing-masing *partner* saling menanggung satu sama lain dalam hak dan kewajiban. Dan tidak diperkenankan salah seorang memasukkan modal yang lebih besar dan memperoleh keuntungan yang lebih besar pula dibanding dengan *partner* lainnya.

Azas Koperasi Syariah berdasarkan konsep gotong royong dan tidak dimonopoli oleh salah satu pemilik modal. Begitu pula dalam keuntungan yang

⁶Dr. Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsan, 2003), 10.

diperoleh maupun kerugian yang diderita harus dibagi secara sama dan proporsional.⁷

Koperasi mempunyai banyak manfaatnya, yaitu memberi lapangan pekerjaan kepada para karyawannya, memberi bantuan keuangan dari sebagian hasil usaha koperasi untuk santunan anak-anak yatim, dan fakir miskin dan sebagainya. Islam mendorong setiap amal perbuatan yang menghasilkan benda atau pelayanan yang bermanfaat bagi manusia, tau yang memperindah kehidupan manusia menjadikannya makmur dan sejahtera. Dengan demikian jelas bahwa koperasi tidak ada unsur kedzaliman dan pemerasan. Terutama koperasi yang mempunyai program berbasis Syari'ah, seperti Koperasi Syariah Muhammadiyah yang berada di Kota Kediri.

Koperasi Syari'ah Muhammadiyah merupakan salah satu lembaga keuangan yang berbasis syari'ah yang ada di kota Kediri. Koperasi ini ada di bawah naungan salah satu organisasi masyarakat (ORMAS) yakni Muhammadiyah.

Koperasi Syariah Muhammadiyah memiliki landasan Koperasi Indonesia yaitu Pancasila, seperti tertuang dalam ketentuan Bab II, Bagian Pertama, Pasal 2 Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian dan Badan Hukum Koperasi Syariah Muhammadiyah Nomer : 02/BH/XVI.31/2007 sebagai dasar

⁷Nur Syamsudin Buchori, *Koperasi Syariah Teori Dan Praktik*, (Banten: Pustaka Aufa Media, 2012), 7.

operasionalnya. Koperasi Syariah Muhammadiyah di Kediri ini memiliki lima orang karyawan, yang terdiri dari *teller*, *accounting*, *marketing* dan dua pekerja.⁸

Manajemen sebenarnya tidak dapat dilepaskan dari perilaku begitu juga dengan manajemen syariahnya adalah memperbaiki perilaku yang benar dan konsisten, merasa diawasi oleh Allah ketika melaksanakan suatu pekerjaan jadi tanggung jawabnya tidak hanya kepada pemimpin tetapi juga kepada Allah. Pada manajemen syariahnya aspek tauhid sangat kuat sehingga seseorang akan beraturan jujur ketika tidak diawasi oleh manusia.⁹ Motivasi adalah bagian dari manajemen, karena motivasi adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan dicapainya.¹⁰ Motivasi bisa tumbuh bukan hanya dari dalam diri manusia itu sendiri tapi motivasi bisa tumbuh dari pemimpin. Dalam Islam motivasi yang tumbuh dari dalam diri manusia sendiri yaitu bagaimana seseorang bekerja dengan tidak mencari keuntungan dunia saja, tapi bekerja disertai dengan ibadah dan niat yang tulus. Jika dari pemimpin yang harus dimotivasi oleh seorang pemimpin ada empat unsur yaitu motivasi untuk meningkatkan unsur etos dan kualitas kerja, unsur pengetahuan dan ketrampilan karyawan, unsur ibadahnya dan unsur kejujuran.

Pada perusahaan lembaga keuangan berbasis Islam masih banyak sikap dan motivasi kerja karyawan yang menyimpang dari kaidah syariah. Salah satu

⁸Riana Indrawati, staff bagian teller Koperasi Syariah Muhammadiyah kota Kediri, pada tanggal 17 november 2014

⁹Didin Hafidhudin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Gemainsani: Jakarta, 2003), 8.

¹⁰Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: bumi aksara, 2011), 180.

penyimpangannya adalah ketidakjujuran, bentuk ketidakjujuran yang tampak adalah dalam memberika npembiayaan *mudharabah* kepada sebagian nasabah. Nasabah memberikan uang tambahan kepada karyawan Koperasi atas terealisasinya pembiayaan yang diajukan nasabah pembiayaan *mudharabah*. Hal ini tidak sesuai dengan unsur motivas ikerja dalam perspektif manajemen syariah bahwa unsur motivasi kerja dalam Islam haruslah jujur dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pada QS. Al-Baqarah ayat 172 Islam mendorong manusia untuk bekerja dengan baik, sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang harus dijaga oleh seorang Muslim.

Jadi masalah yang tampak adalah karyawan memberikan pembiayaan *mudharabah* kepada salah satu nasabah tidak karena layak atau tidaknya nasabah menerima pembiayaan namun karena ada uang tambahan dari nasabah yang mengajukan pembiayaan *mudharabah*.

Dari uraian di atas melatar belakangi penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul *Motivasi Kerja Karyawan Di Koperasi Syariah Muhammadiyah Kota Kediri Dalam Perspektif Manajemen Syariah*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks penelitian yang telah penulis paparkan tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Koperasi Syariah Muhammadiyah Kota Kediri?
2. Bagaimana pandangan manajemen syariah terhadap motivasi kerja karyawan di Koperasi Syariah Muhammadiyah Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di Koperasi Syariah Muhammadiyah Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui bagaimana pandangan manajemen syariah terhadap motivasi kerja karyawan di Koperasi Syariah Muhammadiyah kota Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen syariah yang mana masih memerlukan pengkajian secara terperinci untuk mencapai tahap kesempurnaan.

2. Kegunaan secara praktis

a. Bagi peneliti

Dari hasil penelitian ini diharapkan agar peneliti bisa memperoleh pengalaman dan dapat menambah pengetahuan di bidang ekonomi syari'ah mengenai motivasi kerja karyawan di Koperasi Syariah Muhammadiyah kota Kediri.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Dari hasil penelitian ini sangat diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dan sebagai masukan yang berharga dalam mengembangkan ilmu dibidang ekonomi syari'ah

c. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan agar mampu memberikan masukan dan wawasan bagi Koperasi Syariah Muhammadiyah kota Kediri dalam motivasi kerja karyawan.

d. Bagi Pembaca/Mahasiswa STAIN Kediri

Menumbuhkan kesadaran bagi pembaca akan pentingnya bermu'amalah yang sesuai dengan syari'at Islam serta menumbuhkan kesadaran bagi mahasiswa STAIN Kediri khususnya sarjana ekonomi Syari'ah untuk dapat mengambil nilai-nilai positif dalam melakukan manajemen yang sesuai dengan konsep manajemen syariah.

E. Telaah pustaka

Telaah pustaka mempunyai tujuan untuk menjelaskan judul dan isi singkat kajian-kajian yang pernah dilakukan, buku-buku atau tulisan-tulisan yang ada terkait dengan topik atau masalah yang akan diteliti. Dalam hal ini setidaknya ada dua penelitian yang terkait dengan judul penelitian ini, yaitu:

Pertama, pada penelitian Evi Wahyu Lestari dengan penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumi Putra Syariah cabang Kediri dari STAIN Kediri tahun 2007. Pola penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasional. Hasil penelitian ini dengan menggunakan analisis korelasi dengan rumus *product moment* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,995 ini berarti korelasi

antara motivasi kerja dan kerja karyawan memiliki korelasi yang tinggi, sedangkan hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $y=7,251 + 0,736 x$ yang berarti jika tidak ada pengaruh motivasi maka kinerja karyawan sebesar 7,251 dan setiap kali variabel motivasi kerja bertambah 1 satuan, maka rata-rata variabel y (kinerja karyawan) akan bertambah sebesar 0,736. Dalam perhitungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumi Putra Syariah cabang Kediri signifikan.

Pada penelitian tersebut pembahasan peneliti memfokuskan pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan signifikan, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki korelasi yang tinggi. Sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti sekarang membahas tentang motivasi kerja. Hal ini jelas berbeda mengingat antara pengaruh motivasi terhadap kinerja dan motivasi kerja dalam manajemen syariah. selain itu, objek yang dijadikan penelitian juga berbeda yaitu di Koperasi Syariah Muhammadiyah kota Kediri.

Kedua, Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang oleh Retno Damayanti dari Universitas Negri Semarang tahun 2005. Menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang. Besarnya kontribusi motivasi tersebut terhadap produktivitas kerja sebesar 30.1%.

Pembahasan dalam penelitian diatas adalah pengaruh yang signifikan pada motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, besarnya kontribusi

motivasi tersebut terhadap produktivitas kerja sebesar 30.1%. Sedangkan fokus penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan dalam perspektif manajemen syariah. Selain itu, perbedaan yang signifikan berada pada objek yang diteliti yaitu di sebuah lembaga keuangan.

Pada penelitian ini peneliti akan meneliti tentang motivasi kerja karyawan di Koperasi Syariah Muhammadiyah kota Kediri dalam perspektif manajemen syariah. Peneliti ingin mengetahui bagaimanakah motivasi kerja karyawan yang ada di lokasi penelitian, sesuai dengan manajemen syariah yang mana mengingat lembaga keuangan atau lokasi penelitian yang berbasis syariah.