

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivasi kerja Islam sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan yang mengandalkan sumber daya manusia sebagai poros untuk menjalankan kegiatannya, oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan itu wajib memiliki motivasi kerja Islam yang baik untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Robbins dan Coluter (2010) memberikan definisi motivasi sebagai “kemauan yang ditunjukkan seorang individu untuk mengeluarkan upaya terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan, di mana kemauan tersebut turut dikondisikan oleh dapat atau tidak dapat dipenuhinya kebutuhan individu tersebut melalui usaha yang dia lakukan”.¹

Motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan. Rahman (2015). Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak

¹ Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen* (Bandung: Penerbit Erlangga, Oktober 2010), hlm. 152

sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam.²

Perusahaan mencari dan membina karyawan dengan semangat yang tinggi guna menciptakan dan memelihara sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing. Pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan tersebut.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 1.1

Research Gap Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh	Motivasi memiliki pengaruh positif (+)	Hernowo dan Wajdi, 2008

² Biharawan Anoraga dan Ari Prasetyo, *Jurnal Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, Vol.2 No.7, Juli 2015, hlm. 533-534

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	terhadap kinerja karyawan	
	Motivasi Tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Ida Ayu Brahma Sari dan Suprayetno, 2007

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Hasil penelitian Hernowo dan wajdi (2008), mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya motivasi memiliki arti keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Sedangkan menurut Ida Ayu Brahma Sari dan Suprayitno (2007) bahwa motivasi kerja disini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Bedjo Siswanto (2016) , disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.³

³ Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (Ponorog :Unmuh Ponorogo Press, Januari 2016), hlm. 42

Disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu Perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Seorang muslim adalah seorang pekerja keras, mempunyai disiplin kerja yang tinggi, produktif, dan inovatif. Seorang muslim harus menyadari sepenuhnya bahwa pekerja yang dilakukan didorong oleh kesadaran untuk melaksanakan kewajiban yang diperintah Allah SWT. Selama dibuat sebagai bentuk turunan dari akad kerja yang telah disepakati antara karyawan dan perusahaan, setiap karyawan wajib untuk terkait dengan tata tertib kerja. Namun, bila ada hal-hal dalam tata tertib perusahaan yang ternyata bertentangan dengan syariat

Islam, karyawan harus melakukan amar ma'ruf dan nahi munkar agar hal-hal yang dimaksud dapat diganti dan dihapus.⁴

Menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agama. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ

Artinya “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”.

Tafsir Al- Muyasar :

Menjelaskan bahwa kecuali orang- orang beriman kepada allah dan para rasulnya, mengerjakan amal saleh, saling berwasiat di antara mereka dengan kebenaran dan kesabaran dalam menjalankan kebenaran. Orang – orang yang mempunyai sifat-sifat ini pasti selamat dalam kehidupan dunia

⁴ Tuti Soleha, Jurnal Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan, 1 April 2016, Vol.7

dan akhirat. Sehingga akan tercipta susana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.

Tabel 1.2

Research Gap Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif (+) dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Hermansyah dan Indarti, 2015
	Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Wuysang dan Tawas, 2016

Sumber : Penelitian Terdahulu, 2020

Hermansyah dan Indarti (2015), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja disini memiliki arti yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin Kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Wuyangsang dan Tawas (2016), penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dalam Islam dijelaskan dalam hadist yaitu: “Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat”, (H.R. Bukhari Muslim).⁵

Seorang muslim adalah seorang pekerja keras, mempunyai disiplin kerja yang tinggi, produktif, dan inovatif. Seorang muslim harus menyadari sepenuhnya bahwa pekerja yang dilakukan didorong oleh kesadaran untuk melaksanakan kewajiban yang diperintah Allah SWT.

Selama dibuat sebagai bentuk turunan dari akad kerja yang telah disepakati antara karyawan dan perusahaan, setiap karyawan wajib untuk terkait dengan tata tertib kerja.

Surat An Nisa ayat 59 Allah SWT berfirman:

⁵ Tuti Soleha, Jurnal Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan, 1 April 2016, Vol.7

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن
 تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
 ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

“Wahai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada Rasul-Nya dan Kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu”. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Tafsir dari Surat An-Nisa ayat 59

Berikut point- poin dari tafsir ayat di atas yang pertama ketaatan mutlak kepada Allah dan Rasul-Nya, Taat Kepada Ulil Amri, yang ketiga menjadikan Al-Quran dan hadis sebagai Sumber Hukum, dan yang keempat menjadikan Al-Quran dan As-Sunnah serta menjadikannya rujukan yang akan membawakan kepada kebaikan.

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan. Menurut Nitisemito (2015), bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah Segala sesuatu

yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan.⁶

Dalam Perspektif Islam tentang lingkungan kerja, keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.⁷

Allah berfirman dalam Surah Ali Imran ayat 159:

فِيمَا رَحِمَةً مِنَ اللَّهِ لَئِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُمْ لَوْمَةٌ مِنَ اللَّهِ وَرَأْفًا مِنْكَ لَمَحَسُوا الْقُلُوبَ لَنْفَضُوا
 مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
 فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : *Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka,*

⁶ Mahmudah Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press, Juli 2019), hlm.56

⁷ Tuti Soleha , *Disiplin kerja dalam islam dan produktivitas kerja karyawan*, 1 april 2016, vo.7

mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu[246]. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

Wahbah Zuhail dalam buku *Tafsir Munir* menegaskan, Surah Ali Imran Ayat 159 ini berbicara dalam konteks interaksi nabi dengan para sahabatnya yakni dengan lemah lembut, saling memaafkan, bermusyawarah dan menasihata agar selalu berbuat baik. “Sebab kasih sayang dan petunjuk-Nya, Allah menjadikan Nabi Muhammad SAW sebagai Seorang hamba yang elegant dalam berinteraksi dengan sesama, menerima segala bentuk pendapat, bertutur secara santun dan ramah.”

Dari penjelasan ayat Surah Ali Imran ayat 159 di atas dalam lingkungan kerja harus adanya sifat saling mendukung dalam bekerja, dan saling bermusyawarah dengan urusan pendidikan, agar kiranya tujuan yang di rencanakan tercapai.⁸

⁸ Rifa Elfita, Jurnal PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MTs NEGERI SENTAJO FILIAL SINGINGI KECAMATAN SINGINGI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI, Tahun 2019, Vol.1

Kemampuan seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kerja karyawan. Sehingga dalam perusahaan haruslah terdapat manajemen pengembangan tenaga kerja juga adanya seorang pemimpin yang memiliki kemampuan mengatur organisasinya dengan bijak.

Tabel 1.3

Research Gap Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Positif (+) Terhadap Kinerja Karyawan	Riko Saputra, 2015
	Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Rismawati, 2016

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Riko Saputra (2015), dari hasil penelitian diatas menjelaskan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja disini memiliki arti segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Sedangkan menurut Rismawati (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kusriyanto (1991), mendefinisikan kinerja karyawan suatu perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Lazimnya per jam). Di sisi lain Mangkunegara (2005) dalam Tun Huseno, mengartikan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁹

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh

⁹ Tun Huseno, *Kinerja Pegawai* (Padang : Media Nusa Creative, Agustus 2016), hlm.87-88

agama, bahkan bekerja sering diandalkan tolak ukur untuk menilai seseorang.¹⁰

Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan memintaminta untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Setiap orang mempunyai kewajiban bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada padanya, dan sebagai pekerja karena setiap orang harus mampu memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya.

Dalam perkembangan perekonomian nasional terdapat tiga sektor perekonomian yaitu sektor pemerintah, sektor swasta, sektor koperasi. Telah dikemukakan dalam undang-undang dasar 1945 sektor koperasi mempunyai peranan penting diharapkan menjadi suatu wadah perekonomian rakyat yang

¹⁰ Anjur Perkasa Alam, *Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau Dari Manajemen Syariah*, 2016, Vol.5

berasaskan kekeluargaan dan gotong royong yang merupakan ciri khas dari kehidupan bangsa Indonesia.¹¹

Pemerintah menganjurkan agar seluruh pelosok Tanah Air dibentuk Koperasi yang diharapkan nantinya akan dapat mencapai kekuatan ekonomi yang tangguh menuju era tinggal landas. Pada PT. Pusri ada dua jenis koperasi yang sampai saat ini masih beroperasi yaitu Koperasi Karyawan dan Koperasi Wanita Keluarga Pusri (KWKP). Tetapi pada penelitian ini penulis hanya meneliti sektor Koperasi Wanita Keluarga Pusri.

Di dalam pengelolaannya, suatu Koperasi khususnya Koperasi Wanita Keluarga Pusri (KWKP) memerlukan suatu kekuatan yang dapat mendukung agar tujuan organisasi koperasi dapat tercapai, yang mana kekuatan itu adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bila motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja suatu perusahaan tersebut semakin baik maka akan semakin baik pula hasil yang akan dicapainya.

¹¹ Rina Antasari, *Hukum Bisnis*, Penerbit Setara Press, Malang Thn 2018, hal 56

Berdasarkan Latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Wanita Keluarga Pusri (KWKP) Dalam Perspektif Islam**”

B. Rumusan

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KWKP dalam perspektif Islam?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KWKP dalam perspektif Islam?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KWKP dalam perspektif Islam?
4. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi KWKP Dalam Perspektif Islam?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan Koperasi KWKP .
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi KWKP .

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi KWKP .
4. Untuk Mengetahui Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi KWKP.

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan identifikasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka adapun manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai ilmu ekonomi dan dapat digunakan untuk menunjukkan kesesuaian antara teori dengan yang ada dalam kenyataan di lapangan khususnya mengenai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi pihak Koperasi KWKP

Sebagai bahan pertimbangan dalam memberi motivasi kepada karyawan dan menempatkan karyawan yang memiliki

kemampuan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Serta pengelolaan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mendukung kinerja karyawan untuk mencapai tujuan KWKP.

2. Bagi pihak Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pembelajaran pengaplikasian dari ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak Lain

Sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya juga sebagai bahan pertimbangan sebuah organisasi perusahaan dalam memecahkan masalah serupa.

E.Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini dibagi dalam lima bab yang akan menjelaskan secara rinci isi penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan ringkasan penelitian terdahulu, landasan teori yang bersangkutan dengan materi yang nantinya akan membantu menganalisa hasil-hasil penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, definisi operasional, instrumen penelitian, uji instrumen penelitian, dan alat analisis.

BAB4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memuat tentang deskripsi obyek penelitian dan hasil analisa data serta pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB5 PENUTUP