

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran paling besar dalam suatu perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal tersebut sejalan dengan pengertian sumber daya manusia itu sendiri.

“Human resource management is the management of people.” (Wherter & Davis, 2006).

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, dan berkompoten sebagai kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Dari uraian tersebut jelaslah bahwa faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan utama dalam sebuah perusahaan, karena semua kegiatan perusahaan tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya agar dapat menghasilkan produk dan atau jasa yang berkualitas tinggi. Kualitas sumber daya manusia

(SDM) dalam melayani pelanggan berperan penting dalam menentukan kinerja organisasional. Tentu saja SDM yang berkualitas tidak bisa hanya mengandalkan pengetahuan dan keahlian bawaan yang sudah mereka miliki ketika bergabung dengan perusahaan perlu praktek internal perusahaan yang mengarah pada tujuan mengembangkan kapabilitas (*skill* dan *ability*) karyawan, meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan upaya *discretionary*, serta memberikan peluang penuh bagi penggunaan *knowledge*, *skill*, dan berbagai atribut lainnya pada pekerjaan mereka (Tri Wikaningrum, 2011, hlm. 100).

Kinerja merupakan fungsi dari semua komponen sumber daya manusia. Dengan arti lain, pengelolaan terhadap SDM akan menentukan bagaimana kinerja yang dicapai organisasi bersangkutan. Komponen itu antara lain: menyeleksi calon karyawan, menilai kinerja karyawan guna menjamin distribusi *reward* yang adil, memotivasi karyawan dengan mengkaitkan *reward* dan tingkat kinerja, juga mengembangkan karyawan agar meningkatkan kinerjanya pada posisi pekerjaan yang mereka tangani (Tri Wikaningrum, 2011, hlm. 102).

“Performance is the accomplishment of an employee or manager’s assigned duties and the outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period” (Harvey & Bowin, 2005, hlm 140). Kinerja dalam pengertian tersebut menjelaskan bahwa keberhasilan setiap organisasi mencapai tujuan, sangat ditentukan oleh kinerja para pekerjanya. Hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik. Sesuai standar kinerja yang diterapkan dan target perusahaan serta visi misi perusahaan. Namun agar semua karyawan dapat mewujudkan kinerja yang

diinginkan banyak faktor yang mungkin mempengaruhi bagi karyawan seperti motivasi, pelatihan kerja, dan lain-lain. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas dua faktor yang mengidentifikasi yaitu motivasi kerja islami dan pelatihan kerja yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor pertama yang mengidentifikasi memengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun luar individu yang mulai sikap dan menentukan bentuk, arah, serta intensitasnya (Usmara, 2006, hlm. 14). Hampir semua teori motivasi memiliki asumsi yang sama bahwa pada dasarnya manusia merupakan makhluk materialistis dan sangat termotivasi oleh kebutuhannya. Bahkan motivasi diterapkan juga dalam motivasi kerja islami.

Islam mengakui dan menekankan signifikan serta peran motivasi dalam aktifitas manusia. Dalam Islam diyatakan bahwa tindakan manusia ditentukan oleh niat, gerak dan motif batiniah. Nabi Muhammad SAW bersabda:

" الأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ وَ "

“Semua perbuatan tergantung niatnya, dan (balasan) bagi tiap-tiap orang (tergantung) apa yang diniatkan”(Riwayat Bukhari dan Muslim).

Sabda Nabi Muhammad SAW ini sangat bermakna dan memiliki konsekuensi luas bagi motivasi manusia. Hal ini mengimplikasikan bahwa agar dapat secara efektif memotivasi manusia bekerja, seseorang harus berkonsentrasi pada motif dan niat baik mereka untuk bekerja juga memenuhi kebutuhan hidupnya.

Faktor kedua yang mengidentifikasi memengaruhi kinerja yaitu pelatihan kerja. Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien (Fatah Syukur dan Abu Rokhmad, 2002, hlm.85). Pelatihan (*training*) sendiri merupakan sebuah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora, 2006, hlm. 273). Salah satu keunikan dari *training* yang akan diteliti oleh penulis adalah karena program pelatihan ini diadakan sebelum peserta *training* bekerja di perusahaan yang bersangkutan (perusahaan yang dimaksudkan disini adalah PT Mitra Profitamas Motor Banjarmasin), sehingga resiko adanya kerugian materi (uang atau biaya pelatihan) cenderung tinggi. Namun, di sisi lain *training* ini juga memiliki keunggulan karena sangat selektif saat merekrut peserta yang akan mengikuti *training*, sehingga kemungkinan terbesarnya perusahaan akan mendapatkan calon karyawan yang kompetensinya sangat bagus setelah *training* ini diselenggarakan, dan hal tersebut memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kemajuan di berbagai bidang terutama pada kepuasan pelanggan, *profit*, juga budaya kerja yang lebih dominan.

Dari uraian latar belakang di atas, untuk mengetahui gambaran secara mendalam apakah motivasi khususnya motivasi kerja Islami dan pelatihan kerja dapat memengaruhi kinerja. Penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Pelatihan Kerja (*Mechanic Development Program Batch I*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Profitamas Motor Banjarmasin“.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan, yang menjadi masalah dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja islami dan pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja islami dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja karyawan?
3. Seberapa besarkah pengaruh motivasi kerja Islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja islami dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja islami dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh motivasi kerja Islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Signifikasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Secara Teoritis

Menambah pengetahuan teoritis dan memperluas wawasan terhadap masalah yang diteliti mengenai segala aspek yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia terkhusus motivasi kerja Islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan teori kasusnya di bidang sumber daya manusia ke dunia praktiknya. Sehingga penulis kelak dapat meningkatkan kualitas diri sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai kontribusi dari penulis untuk menambah khazanah keilmuan dan karya ilmiah perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin maupun perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

c. Bagi Perusahaan

Riset ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan guna memajukan dan meningkatkan sistem serta kebijakan yang ada.

d. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat menambah pengetahuan maupun wawasan ataupun bahan referensi untuk kajian selanjutnya yang terkait untuk mengembangkan masalah yang hampir sama dengan penulis angkat.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami maksud dari penelitian ini maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Islami

Istilah motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Early Maghfiroh Innayati, 2009).

Motivasi kerja islami adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan (Abdel R. A. A. Rahman, 1995). Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi semata, mereka tidak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang lebih baik dan dibenarkan dalam Islam.

Maksud motivasi kerja Islami di dalam penelitian ini adalah motivasi yang dimiliki oleh peserta pelatihan (*training*) *Mechanic Development Program Batch I*, pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Mitra Profitamas Motor.

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, hlm. 175). Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelatihan (*training*) *Mechanic Development Program Batch I* oleh PT Mitra Profitamas Motor.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999, 2). Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang telah dinyatakan lulus serta telah diwisuda oleh penyelenggara *training* yaitu PT Mitra Profitamas Motor dan sekarang sudah bekerja.

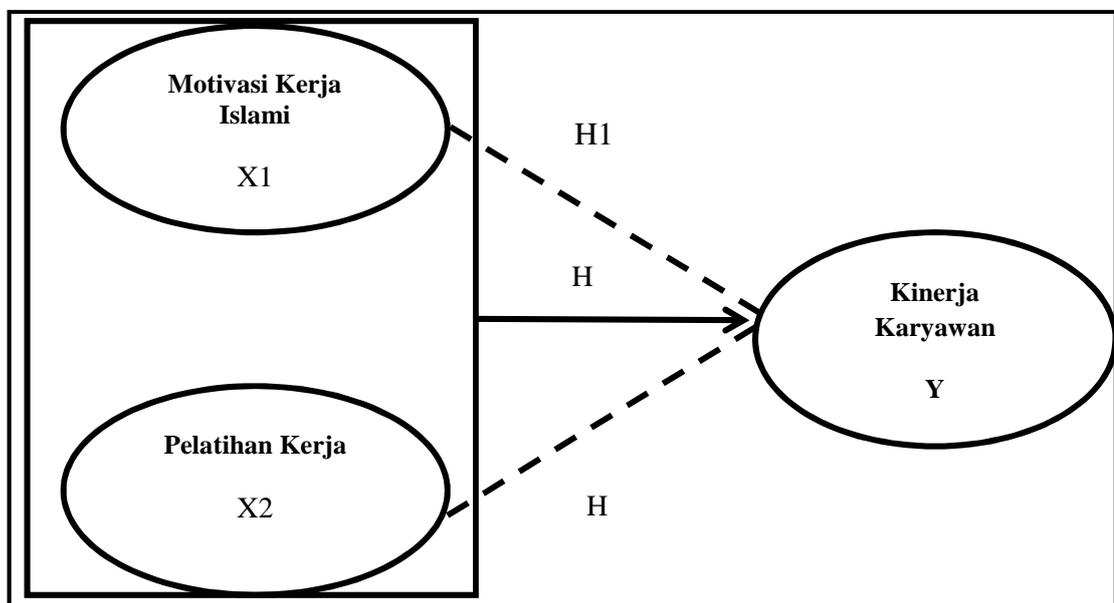
F. Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian. Kerangka berfikir tersebut merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah ada sebelumnya. Berdasarkan

teori-teori yang telah ada, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti.

Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini variabel independen (X) ada dua yaitu motivasi kerja islami (X_1) dan pelatihan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan. Selain memiliki variabel, penelitian ini juga memiliki tiga hipotesis: pertama, pengaruh motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan. Kedua, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Pengaruh motivasi kerja Islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1. Skema pengaruh secara simultan dan parsial

Keterangan:

—————→ = Pengaruh secara simultan antara motivasi kerja islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

— — — → = Pengaruh secara parsial antara motivasi kerja islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

G. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis 1

Ho 1: Motivasi kerja islami tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha 1: Motivasi kerja islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2

Ho 2: Pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha 2: Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis 3

Ho 3: Motivasi kerja islami dan pelatihan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha 3: Motivasi kerja islami dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H. Asumsi Penelitian

Adapun asumsi pada penelitian ini yaitu:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh secara bersamaan antara variabel motivasi kerja islami dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

I. Kajian Pustaka

Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini. Selain itu penelitian terdahulu digunakan untuk menunjukkan keaslian penelitian ini, bahwa penelitian ini melakukan duplikasi dari hasil penelitian terdahulu. Untuk itu peneliti akan menjelaskan secara ringkas hasil penelitian terdahulu:

1. Muafi, (jurnal siasat bisnis vol. 1 th. 2003 No. 8), berjudul “Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)”, penelitian ini menggunakan empat variable penelitian, antara lain: kinerja religius (Y), motivasi aqidah (X1), motivasi ibadah (X2), motivasi muamalah (X3). Dalam penelitian ini karyawan operasional dan non operasional yang diteliti sebagai sampel sebanyak 120 orang. Sampel di ambil dengan teknik *non probabilitas* yakni *purposive sampling* dengan skala pengukuran penelitian ini yaitu

skala ordinal yang menggunakan *skala linkert*. Hasil penelitiannya yaitu pada uji F ($F_{hitung} 28,12 > F_{tabel} 2,70$) yang menunjukkan bahwa variable X1, X2, X3 berpengaruh terhadap Y. Sedangkan pada uji t menghasilkan perhitungan SPSS koefisien terbesar adalah $X3 = 0.39$ yang artinya motivasi muamalah berpengaruh secara dominan terhadap kinerja religius. Persamaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian tersebut sama-sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen. Sedangkan perbedaan dengan penelitian tersebut adalah tidak menggunakan pelatihan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2. Mursidi, (jurnal teknik industri vol. 10 No.2 agustus 2009 hlm. 120-127), berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”, Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Malang, menggunakan metode wawancara, dokumentasi, serta *questioner* ke karyawan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini menggunakan *skala linkert*, variabel yang diukur dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat diukur. Dalam mengukur jawaban responden digunakan skor jawaban sebagai berikut: jawaban A (skor 4), jawaban B (skor 3), jawaban C (skor 2), jawaban D (skor 1). Responden keseluruhan sebanyak 495 karyawan (baik tetap, calon pegawai maupun kontrak). Hasil analisis menunjukkan melaksanakan pelatihan dan pendidikan yang sangat baik dengan skor tingkat 227,8, tingkat kinerja karyawan yang sangat baik dengan skor nilai 226. Hasil analisis regresi

menunjukkan *training* dan asuhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,911. koefisien determinasi nilai 0,644 menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan asuhan terhadap kinerja karyawan 64,4%. Persamaan dengan penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan pelatihan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan dengan penelitian tersebut adalah tidak menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen melainkan menggunakan pendidikan sebagai variabel independen.

3. Moch. Noor Setyo Wardono, (jurnal ilmu manajemen, revitalisasi, vol. 1, No. 2, September 2012), "Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri". Teknik pengumpulan dengan wawancara dan kuesioner. Menggunakan teknik *Total Sampling*, dengan menggunakan skala likert dengan 5 skala. Teknik analisis statistik yang dipakai yaitu analisis deskriptif dan analisis *inferensial* (menggunakan teknik analisis regresi berganda). Hasil penelitiannya: (1) Dilihat dari koefisien korelasi ganda 0,609, koefisien determinasi 0,370 sedangkan F hitung 7,940 dan Sign F sebesar 0,002 hal itu menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. (2) $R^2 = 37,0\%$ menunjukkan bahwa masih ada faktor lain yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 63,0%. (3) Hasil Empirik menunjukkan

bahwa pemberian pendidikan pelatihan kepada pegawai mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai ($\beta=0,524$) dibandingkan dengan motivasi ($\beta=0,366$). Persamaan dengan penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan motivasi dan pelatihan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan dengan penelitian tersebut adalah tempat penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Sedangkan pada penelitian ini dilakukan di PT Mitra Profitamas Motor Banjarmasin.

J. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab yang disusun secara sistematis dengan susunan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari; latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, asumsi penelitian, kajian pustaka dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini meliputi; penjabaran masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian yaitu motivasi kerja islami, pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Melalui kajian dan teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau *literature* yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan juga informasi dari peneliti sebelumnya. Sehingga diperoleh

kesimpulan-kesimpulan yang kemudian dirumuskan pada pendapat baru. Selain itu, pada bagian ini juga dibahas temuan-temuan penelitian sebelumnya yang terkait langsung dengan motivasi kerja islami, pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menghubungkan antara teoritis dengan data sekunder, maka dibuatlah metode penelitian yang berisi jenis, sifat dan lokasi penelitian yang digunakan untuk penelitian, populasi dan sampel penelitian yang merupakan sasaran utama penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan desain pengukuran sebagai acuan dalam penyusunan penelitian, kemudian setelah data dikumpulkan data dianalisis dengan teknik pengelolaan data dan analisis data tertentu untuk kemudian mengetahui alur penelitian dari awal sampai akhir maka dibuat tahapan penelitian yang sistematis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian terhadap motivasi kerja islami dari peserta pelatihan (*training*) dan pelatihan kerja yang dilakukan oleh PT Mitra Profitamas Motor terhadap kinerja karyawan. Pada bagian ini juga akan dibahas mengenai analisis data serta pembahasannya yang disesuaikan dengan metode penelitian dengan kriteria yang ada dan pembuktian dari hipotesis. Dalam bab ini, semua hasil penelitian dan analisisnya berhubungan langsung dengan rumusan masalah yang menjadi permasalahan dalam penelitian.

BAB: V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.