

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bagian sistem operasi perusahaan menjadi permasalahan yang seringkali kita alami sehingga bentuknya terjadi peningkatan SDM berasal dari salah satu faktornya ialah motivasi seorang pekerja dalam melakukan kuncinya kesuksesan sebuah perusahaan sehingga peningkatan motivasi sangat penting dalam sebuah perusahaan, kadang-kadang terjadi gagalnya peningkatan motivasi seringkali menjadi kelalaian dalam perusahaan, salah satunya perusahaan daerah.

Motivasi adalah sebuah kata yang berasal dari motif yang diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif.¹ Motivasi yang berasal dari sebuah kata motif menjadikan perihal kekuatan menggerakkan, mengarahkan, menopang yang menjadi dorongan yang mendasari kemampuan seseorang untuk memenuhi kehidupan dirinya dan juga terjadinya seseorang melakukan dalam penerapan motivasi kelak membuktikan seseorang memiliki hal tersebut.

عَنْ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
يَقُولُ: لَوْ أَنَّكُمْ تَتَوَكَّلُونَ عَلَى اللَّهِ حَقَّ تَوَكُّلِهِ لَرَزَقَكُمْ كَمَا يَرْزُقُ الطَّيْرَ،
تَغْدُو خِمَاصًا وَتَرُوحُ بِطَانًا.

Dari Umar Radhiyallahu 'anhu, ia berkata: "Aku pernah mendengar Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Kalau kalian

¹Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 1*, (Yogyakarta: Kansius, 1988), 98.

bertawakkal kepada Allah dengan sebenar-benar tawakkal, maka niscaya Allah akan memberikan kalian rezeki sebagaimana Allah memberi rezeki kepada burung; ia pergi pagi hari dalam keadaan perutnya kosong, lalu pulang pada sore hari dalam keadaan kenyang”. (HR Tirmidzi).²

Pada artian yang kita ambil motivasi kerja yang menurut Hadits Rasulullah Saw dari Umar dengan berusaha dan percaya terhadap rezekinya maka Allah akan selalu melengkapkan salah satu kebutuhan fisiologisnya.

Adapun hadits lainnya:

أَحْرَصُ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِينِ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ

“Bersemangatlah melakukan hal yang bermanfaat untukmu dan meminta tolong lah pada Allah, serta janganlah engkau malas”. (HR. Muslim).³

Menurut Hadis Riwayat Muslim motivasi sesungguhnya mereka yang melakukan bermanfaat bagimu dan mereka yang meminta dengan sungguh sungguh terhadap Allah maka jangan lah malas. Motivasi menurut Wursanto merupakan sebuah pengaruh yang akan mendorong seseorang melakukan sebuah tahapan-tahapan kegiatan yang akan dilaksanakan, dan juga merupakan alasan seseorang melakukan hal tersebut. Hal yang akan menjadi faktor-faktor tersebut merupakan sebuah gaji yang diterima, kebutuhan yang selalu aman, hubungan antar pekerja yang merasa bagus dan kesempatan keinginan kerja.⁴

Adapun ayat Al-Qur’an yang berkaitan dengan motivasi kerja terhadap pegawai:

²Hadits Riwayat Tirmidzi, No. 2344; Ahmad (I/30); Ibnu Majah, No. 4164

³Hadits Riwayat Muslim, No. 2664.

⁴Wursanto, 102.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah/9: 105)⁵

Kemampuan untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu dikenal sebagai motivasi kerja. Dorongan adalah kekuatan mental yang berfokus pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan, dan kebutuhan muncul ketika Tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Tujuan adalah tujuan yang diinginkan seseorang untuk mencapai.⁶

Motivasi kerja adalah kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dapat dipengaruhi oleh faktor luar. Ini terutama berkaitan dengan kompensasi finansial dan non-finansial, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif atau negatif, serta kepuasan kerja karena bukan sumber kepuasan kerja.⁷

Motivasi kerja yang akan menjadi sebuah rangsangan terhadap kinerja karyawan yang diperlukan dalam sebuah organisasi terlebih lagi terhadap pencapaian kinerja karyawan yang memenuhi akan sebuah motivasi untuk

⁵Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an. 2021. Al-Quran KEMENAG In Microsoft Word. Indonesia: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI.

⁶SP Robbins and Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), 37.

⁷Artadi and Febri Furqon, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*, (Yogyakarta: UNY, 2015), 31.

mendirikan sebuah organisasi atau sebuah perusahaan dan terlebih lagi dengan adanya motivasi dapat menunjang peningkatan sebuah produktivitas kinerja karyawan akan meningkatkan ke perusahaan.⁸

Motivasi ialah menjadikan rangsangan seseorang untuk melakukan hal yang lebih dengan menggunakan kekuatan dan tenaganya dalam melakukan setiap kegiatan yang terlaksana dan terealisasinya setiap tujuan-tujuan individu maupun tujuan organisasi dan bila tujuan ini terpenuhi maka akan muncul rasa kepuasan yang ada dalam diri kita sebagai pekerja atau produktivitas terhadap sebuah organisasi.⁹

Seperti yang peneliti survey kelapangan pada Pasar Daerah Bauntung Batuah Kabupaten Banjar bahwa pengaruh karyawan yang lebih tinggi jabatannya terhadap kinerja karyawan menjadi sebuah motivasi kerja terhadap karyawan lainnya dikarenakan sistem yang telah digunakan dalam perusahaan ini menggunakan sistem yang berada dibawah posisi kepentingan dalam Pemerintah Kabupaten Banjar.

Pasar Rakyat Batuah merupakan pasar yang lahir dari kebutuhan masyarakat akan keperluan sehari-hari. Pasar ini terlebih dahulu muncul baru kemudian ditata oleh pemerintah di bawah Dinas Perdagangan. Pasar Batuah yang merupakan pasar rakyat yang lokasinya terintegrasi dengan pasar Cahaya Bumi Selamat (CBS), Kawasan Wisata Kuliner (KWK), serta Makam Guru Sekumpul sebagai obyek wisata religi juga terintegrasi dengan masjid Al-Karomah. Lokasi

⁸Kafrawi Jafar Andi, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018), 8.

⁹Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2010), 27.

pasar yang terintegrasi ini juga didukung dengan sistem pengelolaan pasar yang berada di bawah Perusahaan Daerah (PD) Pasar Batuah sebenarnya memiliki potensi pariwisata yang lebih besar jika dikelola dengan lebih baik lagi.

Pasar rakyat sejatinya merupakan representasi dari ekonomi rakyat, ekonomi kelas bawah sebagai tempat bergantung para pedagang skala kecil dan menengah. Pasar rakyat menjadi tumpuan harapan kaum petani, peternak, pengrajin atau produsen lainnya selaku pemasok. Agar tetap eksis, pasar rakyat harus mampu mengembangkan dirinya menjadi pasar yang berorientasi pada perilaku konsumen yang dikelola oleh pemerintah daerah.

Maka dari uraian dan penjelasan di atas tentang motivasi kerja dan perusahaan daerah Pasar Bauntung Batuah, bahwa adanya pengaruh terhadap motivasi karyawan dalam bekerja mengelola pasar daerah. Sehingga dalam hal ini peneliti susun dalam sebuah karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul, “Tingkat Motivasi Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasar dari uraian latar belakang masalah yang telah peneliti deskripsikan di atas, maka penulis membuat rumusan sebagai berikut:

1. Apa tingkat motivasi kerja karyawan perusahaan daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar?
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja karyawan perusahaan daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar?

C. Tujuan Penelitian

Pada rumusan masalah yang dibuat, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis tingkat motivasi kerja karyawan di Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.
2. Mengetahui secara jelas gambaran tingkat motivasi karyawan di perusahaan daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar pada kategori rendah, sedang, dan tinggi.

D. Signifikan Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoriti

Diharapkan bahwa penelitian ini akan berkontribusi pada pengembangan psikologi, terutama Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi tentang bagaimana subyek dapat melakukan tugas mereka dengan lebih baik, masukkan, dan evaluasi Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.

E. Definisi Operasional

Berikut adalah definisi operasional dari penelitian ini. Variabel ini didefinisikan berdasarkan karakteristik variabel yang akan diamati tentang motivasi kerja:

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang anggota kelompok untuk menggunakan keterampilan dan keahlian mereka, sumber daya dan waktu mereka untuk melaksanakan aktivitas yang berada di bawah tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya untuk mencapai target dan tujuan organisasi. Faktor dijadikan daya dorong setiap pekerja untuk melakukan hal yang lebih dimiliki seorang karyawan maupun anggota organisasi sehingga memiliki faktor motivasi internal dan eksternal.¹⁰

Aspek-aspek motivasi kerja menurut Sofyandi dan Garniwa yang diambil dari Abraham Maslow dalam penelitiannya menjelaskan ada 5 aspek yang terjadi dalam motivasi kerja adalah Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi. Terjadinya aspek-aspek motivasi kerja yang mencakup dalam membutuhkan keinginan dalam perilaku dan tingkat usaha dalam melakukannya dan kerasnya dalam bekerja.¹¹

Adapun yang dimaksud motivasi kerja dalam penelitian ini motivasi kerja sendiri menjadi salah satu alat yang diperlukan dalam SDM pegawai dalam sebuah perusahaan terlebih lagi melakukan pekerjaan yang lebih baik untuk pengembangan perusahaan, dan memiliki 5 aspek yang penting sesuatu motivasi kerja adalah Kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi. Dan semua hal itu yang paling penting ialah kebutuhan fisiologis.

¹⁰Damayanti Retno, *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture Di Semarang*, (Semarang: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang, 2005), 60.

¹¹J Winardi, *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 15.

F. Penelitian Terdahulu

Peneliti melihat penelitian sebelumnya, yang jelas telah membantu memulai penelitian ini. Penelitian sebelumnya terkait dengan penelitian apa yang harus dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Retno Damayanti dari Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang pada tahun 2005 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.¹² Perbedaan dengan penelitian ini merupakan mendasarnya terhadap pembawaan di daerahnya dan juga menggunakan mengetahui seberapa besar mengetahui motivasi pekerjanya.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rida Sanjaya pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; sebagai pemimpin, kepala dinas memiliki peran untuk memotivasi karyawan.¹³ Perbedaan dari penelitian

¹²Damayanti Retno, *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture Di Semarang*, (Semarang: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang, 2005), 55.

¹³Sanjaya Rida, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, 2018). 34.

ini daerah tempat kerja dan tempat yang berbeda belum diteliti oleh orang lain sehingga menyebabkan perbedaan dalam hal tersebut.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Habib Asriyanto dari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang tahun 2013 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang. Uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), analisis deskriptif persentase uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis uji parsial (t) dan uji simultan (F).
4. Penelitian yang dilakukan oleh Olivia Theodora dari Program Studi Manajemen tahun 2015 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang Di Surabaya.¹⁴ Penelitian ini menggunakan metode analisis dengan uji regresi Linear yang memiliki tujuan balancenya sebuah perusahaan dan perbedaan yang dimiliki pribadi dan dimiliki oleh pemerintah.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani dari Program Studi Universitas Kristen Petra tahun 2015 dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama Di Surabaya¹⁵. Penelitian ini menggunakan metode uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Kekurangan dan kelebihan dari penelitian ini memiliki penerapan aturan yang berdasarkan

¹⁴Theodora Olivia, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*, (Surabaya: Universitas Kristen Petra, 2015).

¹⁵Wijaya Tanto and Andreani Fransisca, *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*, (Surabaya: Universitas Kristen Petra, 2015).

dari pemilik perusahaan pribadi, HRD dan kebijakan daerah yang bersangkutan.

Memahami literatur tertulis dan penelitian sebelumnya.. Jadi peneliti akan meneliti tentang tingkat motivasi kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Dimana dalam penelitian sebelumnya belum pernah menemukan penelitian seperti yang peneliti ajukan ini.

Berdasarkan bukti-bukti keaslian yang tertera di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini cukup berbeda dari penelitian sebelumnya. Ini jelas menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian asli dan dapat dipertanggung jawabkan..

G. Sistematika Penulisan

Hasil penelitian disusun dalam lima bab, yang disusun dengan cara berikut:

Bab I merupakan pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian. Selain itu, peneliti menulis rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

Pada bab II landasan kajian teoritis dan kerangka pikir, yang menjelaskan tentang motivasi dan variabel yang mempengaruhinya.

Bab III merupakan metode penelitian, subjek, objek, lokasi, populasi sampel, dan teknik pengumpulan dan analisis data.

Bab IV adalah penyajian data dan analisis, yang berisi gambarb umum lokasi penelitian Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar, analisis data, dan pembahasan.

Bab V merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran.