

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada era globalisasi menciptakan banyak sekali persaingan dan kemajuan dalam bidang ekonomi. Hal ini terjadi karena perusahaan ingin berkembang dan maju, maka dari itu perusahaan juga harus mampu mengatasi setiap persoalan dengan solusi yang tepat dengan situasi dan juga kondisi yang tengah dihadapi. Tercapainya suatu tujuan perusahaan tidak tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut serta dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal yang mampu meningkatkan kualitas adalah dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri (Prasetya, 2017). Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang mempunyai motivasi tinggi. Sehingga tujuan perusahaan juga akan lebih nyata dan mudah untuk dicapai.

Menurut Wibowo (2017) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, dalam motivasi terkandung elemen yang meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas yang bersifat terus menerus serta adanya tujuan yang pasti. Pemberian motivasi sangat penting bagi perusahaan. Tanpa diterapkannya motivasi pada diri karyawan suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik yang mengakibatkan kinerja karyawan akan tidak efektif lagi dalam melakukan suatu pekerjaan.

Gallup Worldwide (sebuah lembaga riset internasional) telah melakukan survei tentang motivasi kerja karyawan terhadap 73.000 responden dari 141 negara di dunia termasuk Indonesia pada tahun 2012, yang menunjukkan bahwa hanya 8% karyawan di Indonesia yang benar-benar memiliki level *engagement* yang tinggi, komitmen dan motivasi kuat dengan pekerjaannya. Di dunia, hasilnya juga relatif sama hanya sekitar 13% yang memiliki level *engagement* yang tinggi dengan pekerjaannya. Sisanya, sekitar 92% hanya melakukan pekerjaannya dengan siklus rutinitas. Berangkat, di tempat kerja yang kurang produktif, hanya memenuhi kewajiban saja, kurangnya totalitas, kurangnya inovasi dan pulang ke rumah. Hal ini berulang selama 5-6 hari dalam seminggu hingga akhir bulan terima gaji.

Selama perusahaan memiliki arah yang jelas, peduli terhadap karyawan dan memiliki sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja serta memiliki ketekunan dalam upaya mencapai tujuan, maka kemungkinan besar perusahaan akan bertahan dan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan lebih tinggi. (Robbins dan Judge, 2015).

Faktor lain dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan memberikan *reward* yang sesuai pada karyawan, karena hal tersebut berpengaruh penting dalam kelangsungan suatu pekerjaan. Pemberian *reward* berupa gaji pokok dan upah lembur kepada karyawan yang bekerja di perusahaan dianggap cukup baik dari sebagian karyawan. Adanya *reward* juga mampu menimbulkan gairah dan semangat untuk bekerja. Karyawan yang sudah merasakan gairah dan semangat

kerja dalam dirinya otomatis akan termotivasi untuk lebih meningkatkan produktivitas serta kinerja yang lebih baik.

Adanya kesalahan dan ketidakmampuan perusahaan dalam mengelola karyawan akan membuat para karyawan tersebut sulit untuk mengikatkan diri pada perusahaan. Survei Global Tower Watson (2014) mensurvei 32.000 karyawan dari 1.637 perusahaan di seluruh dunia, termasuk 1.000 karyawan dari 36 perusahaan di Indonesia. Survei menunjukkan bahwa lebih dari 70% perusahaan mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang berkompeten. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa mereka tidak mendapatkan penghargaan (*reward*) yang sesuai dengan kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan dan juga menyebabkan motivasi kerja para karyawan rendah (Gallup, 2016).

Dalam perusahaan diharuskan memberikan *reward* kepada karyawan sesuai dengan kualitas kerja dan prestasi kerja selama bekerja di perusahaan yang digunakan untuk membuat seseorang akan lebih termotivasi melakukan hal baik serta dapat meningkatkan kinerjanya (Sandy dan Faozen, 2017). Jika pemberian *reward* dilakukan secara tepat dan adil, maka dampak positif akan dapat dirasakan oleh perusahaan, mulai dari meningkatnya kedisiplinan para karyawan hingga mampu meningkatkan motivasi kerja untuk bekerja lebih produktif. Menurut Wirawan dan Afani (2018) dalam hasil penelitiannya terbukti bahwa pemberian *reward* yang sesuai dengan hasil kerja karyawan mampu mempengaruhi dan meningkatkan motivasi kerja yang tinggi pada diri karyawan.

Selain pemberian *reward*, pelatihan khusus juga harus diterapkan pada perusahaan untuk menghasilkan karyawan yang berkompetensi dan berprestasi di bidangnya masing-masing. Menurut Ramya (2016), pelatihan merupakan salah satu aspek praktek pengelolaan sumber daya manusia yang dapat membantu dan meningkatkan keterampilan, pengetahuan serta kompetensi sehingga mampu memperbaiki keterampilan yang lebih efisien. Disamping itu, pelatihan sangat diperlukan agar mereka memiliki motivasi atau dorongan untuk bekerja dan berkontribusi lebih baik sebagai pencapaian tujuan perusahaan yang diharapkan. Para karyawan berperan penting untuk meningkatkan keahlian yang dimiliki dan jika pelatihan dilakukan dengan baik menurut aturan-aturan yang berlaku maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja. Menurut Lia (2015) dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa pelatihan mampu memberikan hasil yang sangat baik dan maksimal dalam meningkatkan motivasi kerja pada diri karyawan.

Dalam perusahaan perlu adanya penilaian kinerja untuk memotivasi individu. Namun, terkadang karyawan enggan menghadapi penilaian kinerja, karena tampak sebagai alat pimpinan untuk memberikan hukuman. Perusahaan sangat mengharapkan karyawannya mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan diiringi motivasi yang tinggi untuk maju bersama dan mewujudkan kondisi tersebut, guna memelihara dan mengembangkan karyawan yang memiliki kemampuan serta motivasi tinggi salah satunya dengan melakukan penilaian kinerja (Sutrisno, 2016). Hasil dari pemberian penilaian kinerja juga dapat menjadi acuan karyawan dalam melakukan aktivitas kerja sebagai alat untuk

memotivasi diri. Menurut (Chen & Eldridge, 2012) pada penelitian di bidangnya yang menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja hanya sebagai alat motivasi namun, sangat disarankan bahwa penilaian kinerja juga dapat meningkatkan motivasi secara individu jika dilakukan secara baik dan terus menerus.

Bekerja dengan baik adalah sifatnya wajib dalam Islam. Bekerja merupakan ibadah *ghair mahdhah*. Artinya, dalam kaidah *ushul fiqh*, manusia memiliki kebebasan yang luas untuk bekerja selama tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Allah SWT menciptakan bumi untuk memberi kemudahan bagi manusia dalam menjadi penghuni sekaligus pengelolanya. Manusia dipersilahkan menelusuri bumi (mencari rizki, bertamasya, dll.) tetapi harus ingat kehidupan dunia hanya sementara dan manusia pasti akan kembali kepada Allah SWT. Kehidupan dunia diperumpamakan sebagai air hujan yang tidak pernah menetap di sebuah tempat, dan tidak langgeng dalam suatu keadaan, bersifat sementara, tidak akan lama apalagi abadi. Oleh karena itu waspadalah agar tidak terlena pada kehidupan dunia.

Pada dasarnya kita harus memiliki niat atau dorongan yang tumbuh dalam hati, yang menggerakkan untuk melaksanakan amal perbuatan atau ucapan tertentu atau yang biasa disebut motivasi. Dalam Islam motivasi kerja adalah ibadah untuk mengabdikan kepada sang khalik. Sesuai dengan ajaran Al-Quran mengenai motivasi kerja dalam Surat Al-Isra ayat 12 adalah sebagai berikut:

وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ آيَاتَيْنِ ۖ فَمَحَوْنَا آيَةَ اللَّيْلِ وَجَعَلْنَا آيَةَ النَّهَارِ  
مُبْصِرَةً لِّتَبْتَغُوا فَضْلًا مِّن رَّبِّكُمْ وَلِتَعْلَمُوا عَدَدَ السِّنِينَ وَالْحِسَابَ  
وَكُلَّ شَيْءٍ فَضَّلْنَاهُ تَفْصِيلًا

Artinya: “Dan Kami jadikan malam dan siang sebagai dua tanda (kebesaran Kami), kemudian Kami hapuskan tanda malam dan Kami jadikan tanda siang itu terang benderang, agar kamu (dapat) mencari karunia dari Tuhanmu, dan agar kamu mengetahui bilangan tahun dan perhitungan (waktu). Dan segala sesuatu telah Kami terangkan dengan jelas.” (Q.S. Al-Isra(17);12)

Syaikh Wahbah Zuhaili (2005) menegaskan dalam menjelaskan ayat tersebut di atas bahwa Allah SWT menciptakan siang dan malam sebagai kesempurnaan kekuasaan-Nya. Allah SWT menjadikan waktu siang dan malam agar setiap manusia melakukan aktivitas terbaik pada dua waktu tersebut. Penjelasan ini mengandung isyarat yang kuat bahwa sehendeknya manusia melakukan aktivitas, baik itu aktivitas yang berifat duniawi ataupun ukhrawi sebaik dan semaksimal mungkin. Hal demikian karena waktu adalah sesuatu yang mahal yang sedetikpun tidak akan bisa diulang. Sekali kita mengabaikannya, maka hilanglah waktu itu dan tidak akan pernah kembali.

Kerja bukanlah sekedar memenuhi kebutuhan, tetapi merupakan aktivitas kehidupan yang bernilai religius dan keagamaan. Doktrin Islam mengajarkan bahwa nilai dari setiap bentuk kerja tergantung pada niat. Dengan bekerja manusia dapat melanjutkan kehidupannya dalam menjalankan amanta Allah SWT. Dalam Al-Quran penghargaan dari Allah kepada yang bekerja ada di dalam surat Al-Baqarah ayat 98:

مَنْ كَانَ عَدُوًّا لِلَّهِ وَمَلَائِكَتِهِ وَرُسُلِهِ وَجِبْرِيلَ وَمِيكَالَ  
فَإِنَّ اللَّهَ عَدُوٌّ لِلْكَافِرِينَ ﴿٩٨﴾

Artinya: “Barangsiapa menjadi musuh Allah, malaikat-malaikat-Nya, rasul-rasul-Nya, Jibril dan Mikail, maka sesungguhnya Allah musuh bagi orang-orang kafir.” (Q.S. Al-Baqarah (2);98)

Ayat ini menurut Imam Ar-Razi (1994) mengandung seluruh yang dibutuhkan seorang mukmin baik mengenai agama, dunia, kehidupan, dan akhiratnya. Dari susunan kata dalam ayat tergambar dua hal yaitu di satu sisi tampak nada *targhib* (dorongan) bagi orang-orang yang taat, dan di sisi lain tampak nada *tarhib* (ancaman) bagi orang-orang yang berbuat maksiat. Maksudnya, bersungguh-sungguhlah kamu untuk berbuat sesuatu demi masa depanmu karena segala perbuatanmu akan mendapatkan haknya di dunia maupun di akhirat.

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perlu diadakannya pelatihan untuk karyawan. Islam juga mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Pelatihan merupakan usaha untuk menghilangkan terjadinya kesenjangan atau gap antara unsur-unsur yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan unsur-unsur yang dikehendaki organisasi. Sebagai suatu upaya Islamisasi pengetahuan dan memperkenalkan perspektif syariah Islam dalam hal pelatihan sumber daya manusia berkualitas (*ulul Albab*) sebagaimana surat Az-Zumar: 17-18:

وَالَّذِينَ اجْتَنَبُوا الطَّاغُوتَ أَنْ يَعْبُدُوهَا وَأَنَابُوا إِلَى اللَّهِ لَهُمُ الْبُشْرَىٰ فَبَشِّرْ عِبَادِ  
 الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْأَلْبَابُ ﴿١٨﴾

*Artinya: “Dan orang-orang yang menjauhi tagut (yaitu) tidak menyembahnya dan kembali kepada Allah, bagi mereka berita gembira; sebab itu sampaikanlah berita gembira itu kepada hamba- hamba-Ku, yang mendengarkan perkataan lalu mengikuti apa yang paling baik di antaranya. Mereka itulah orang- orang yang telah diberi Allah petunjuk dan mereka itulah orang-orang memiliki akal.” (Q.S. Az-Zumar (39); 17-18).*

Untuk meningkatkan motivasi kerja, penilaian kerja juga perlu dilakukan. Penilaian kinerja syariah pada prinsipnya adalah merencanakan, memantau, serta mengevaluasi kompetensi syariah para karyawan. kompetensi syariah perlu dievaluasi dan dikembangkan karena sejalan dengan tujuan perusahaan, yaitu bisnis dan mardhotillah. Dalam Islam, Allah pasti akan menilai semua perbuatan manusia. Allah akan menghitung usaha dan amalan umatnya yang berusaha dan beramal. Mereka akan dapat melihat bagaimana hasil usaha dan menerima balasan atas usaha dan amal yang mereka perbuat. Allah akan memberikan nasib baik dan beruntung bagi hamba-Nya yang mau bersungguh-sungguh dalam berusaha. Hasil yang didapatkan seseorang adalah berasal dari usaha-usaha baik yang mereka lakukan dalam rangka meraih apa yang mereka mohonkan. Hal ini bukan saja merupakan hasil atas doa yang tulus saja tetapi juga kesungguhan bekerja serta kesucian akidah. Dalam kaitannya dengan kinerja dan penilaian kinerja menurut ajaran Islam, dapat dilihat dalam surat Al-Baqarah ayat 30:



وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ  
 قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui. (QS. Al- Baqarah (2): 30)

Maksud *khalifah di muka bumi* adalah makhluk yang akan mengelola bumi dan memberlakukan perintah-perintah Allah di sana, yaitu manusia di mana sebagiannya akan digantikan oleh yang lain.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH REWARD, PELATIHAN DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN SERTA TINTAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM (Studi Kasus Pada Karyawan Institut Teknologi-PLN JAKARTA BARAT)”**.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel penelitian diantaranya menguji pengaruh *reward*, pelatihan, dan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan Institut Teknologi-PLN Jakarta Barat?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan Institut Teknologi-PLN Jakarta Barat?
3. Apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan Institut Teknologi-PLN Jakarta Barat?
4. Bagaimana *reward*, pelatihan, dan penilaian kinerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan Institut Teknologi-PLN Jakarta Barat?
5. Bagaimana *reward*, pelatihan, penilaian kinerja dan motivasi kerja pada karyawan Institut Teknologi-PLN Jakarta Barat dalam sudut pandang Islam?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja pada karyawan Institut Teknologi-PLN Jakarta Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pada karyawan Institut Teknologi-PLN Jakarta Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Institut Teknologi-PLN Jakarta Barat.
4. Untuk mengetahui *reward*, pelatihan, dan penilaian kinerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan Institut Teknologi-PLN Jakarta Barat.

5. Untuk mengetahui pengaruh *reward*, pelatihan, penilaian kinerja dan motivasi kerja pada karyawan Institut Teknologi-PLN Jakarta Barat dari sudut pandang Islam.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Akademis

- a. Perkembangan ilmu pengetahuan

Memperkaya ilmu sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan faktor yang mempengaruhinya.

- b. Referensi penelitian lebih lanjut

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan, perbandingan, maupun referensi untuk melakukan penelitian lainnya dalam bidang *reward*, pelatihan, penilaian kinerja maupun motivasi dan menambah wawasan baca bagi mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan perbandingan manajemen serta perusahaan dalam mengambil keputusan untuk memperbaiki tingkat motivasi kerja karyawan pada perusahaan. Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh *reward*, pelatihan, dan penilaian kinerja dalam motivasi kerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja pada karyawan.