

**PERAN PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN DALAM
MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN
DI ALFAMART BUMI AYU KOTA BENGKULU
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.)

OLEH

MARDHTILAH ZUHARA
NIM 1516610005

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2019 M / 1440 H**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul “Peran Program Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu Perspektif Ekonomi Islam” Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, _____ Juni 2019 M
Syawal 1440 H

Mahasiswa yang Menyatakan



Mardhtilah Zuhara
NIM. 1516610005

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Mardhtilah Zuhara, NIM 1516610005 dengan judul “Peran Program Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu Perspektif Ekonomi Islam”. Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *Munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 28 Mei 2019 M
23 Ramadhan 1440 H

Pembimbing I



Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 19761124 2006041002

Pembimbing II



Nilda Susilawati, M.Ag
NIP. 197905202007102003



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jln. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax: (0736) 51171 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Peran Program Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu Perspektif Ekonomi Islam”. oleh Mardhtilah Zuhara NIM. 1516610005, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 27 Juli 2019 M / 24 Dzulkaidah 1440 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah, dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 5 Agustus 2019 M
4 Dzulhijjah 1440 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 19761124 2006041002

Sekretaris

Nilda Susilawati, M.Ag
NIP. 197905202007102003

Penguji I

Dr. Nurul Hak, M.A
NIP 196606161995031002

Penguji II

Yosy Arisandy, M.M
NIP 198508012014032001

Mengetahui,
Dekan

Dr. Asnaini, M.A
NIP 197304121998032003



MOTTO

﴿فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا﴾ ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. (Q.S Al-Insyirah: 5-6)

Jadilah seperti karang di lautan yang kuat dihantam ombak dan jadilah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanyalah sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan dimanapun kita berada Dia-lah tempat meminta dan memohon

(Mardhtilah Zuhara)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya, Ayahanda saya Masudin dan Ibunda saya Densi Harti yang senantiasa selalu memberikan do'a, dukungan, kasih sayang, serta pengorbanan yang sangat luar biasa, tiada kata yang dapat saya gambarkan untuk mengucapkan rasa terima kasih saya untuk Ayah dan Ibu semoga Allah SWT membalasnya dengan sebaik-baiknya. Dan semoga Ayah dan Ibu selalu dilimpahkan nikmat dan kesehatan oleh Allah SWT.
- ❖ Saudara saya Asianto, Santri, Jauhari, Rama yang selalu memberikan motivasi, dukungan, dan do'a untuk kesuksesan saya.
- ❖ Bapak Andang Sunarto, Ph.D selaku pembimbing I dan ibu Nilda Susilawati, M.Ag. selaku pembimbing II yang bersedia memberikan waktunya dalam membimbing saya menyelesaikan tugas akhir dan selalu memberikan motivasi dan dukungan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya.
- ❖ Teman-teman saya yang selalu mendukung dan menyemangati saya yaitu Yeni, Jelita, Yuliana, dan Syarifah. Terima kasih banyak karena selalu menemani saya dalam keadaan susah maupun senang.
- ❖ Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah Reguler 2 Angkatan 2015.
- ❖ Teman-teman KKN 117 Desa Riak Siabun yang telah mendukung saya.

- ❖ Almamater yang selalu menempahku dan menemani setiap langkahku dalam menjalani perkuliahan sampai selesai.
- ❖ Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama beberapa tahun saya menjalani perkuliahan.
- ❖ Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

ABSTRACT

The Role of Employee Welfare Programs in Improving the Work Spirit of Employees
at Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu Islamic Economic Perspective

Oleh Mardhtilah Zuhara
NIM. 1516610005.

The purpose of this study was to determine the role of employee welfare programs in increasing employee morale at Bengkulu's Alfamaart Bumi Ayu. The technique of collecting data uses observation, interviews, and documentation. From the results of the study that: (1) The form of employee welfare programs at Alfamart that can be accepted by Alfamart employees in Bumi Ayu, Bengkulu City, namely the BPJS Health program, BPJS Employment, Old Age Allowances (THT), and Holidays Allowances (THR), which are regular programs found in other companies. (2) The work spirit of employees at Alfamart Kota Bengkulu can be created not only because of the welfare programs provided by the company to employees but also because of the family nature of their fellow employees and are always compact in carrying out all work in their daily activities. (3) Overview of Islamic Economics on the role of welfare programs is very influential on employees, especially welfare programs at Alfamart. In Islam it is not only material that assesses a person's well-being but is also judged by non-material measures; such as the fulfillment of spiritual needs, maintenance of moral values, the realization of social harmony, and peace of mind.

Keywords: Employee Welfare Programs, Work Spirit, Alfamart, Islamic Economics

ABSTRAK

Peran Program Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu Perspektif Ekonomi Islam

Oleh Mardhtilah Zuhara

NIM. 1516610005.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran program kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di Alfamaart Bumi Ayu Kota Bengkulu. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dari hasil penelitian bahwa : (1) Bentuk program kesejahteraan karyawan di Alfamart yang dapat diterima karyawan Alfamart di Bumi Ayu Kota Bengkulu yaitu program BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Tua (THT), dan Tunjangan Hari Raya (THR) yaitu program yang biasa didapatkan di perusahaan lainnya. (2) Semangat kerja karyawan di Alfamart Kota Bengkulu dapat tercipta bukan hanya karena adanya program kesejahteraan yang disediakan perusahaan kepada karyawan tetapi juga karena sifat kekeluargaan yang dimiliki sesama karyawan dan selalu kompak dalam melaksanakan semua pekerjaan dalam kegiatan sehari-harinya. (3) Tinjauan Ekonomi Islam terhadap peran program kesejahteraan sangat berpengaruh pada karyawan terutama program kesejahteraan di Alfamart. Di dalam Islam bukan hanya materi saja yang menilai kesejahteraan seseorang tetapi juga dinilai dengan ukuran *non-material* : seperti terpenuhinya kebutuhan spiritual, terpeliharanya nilai-nilai moral, terwujudnya keharmonisan sosial, dan ketenangan jiwa.

Kata Kunci : Peran Program Kesejahteraan Karyawan, Semangat Kerja, Alfamart, Ekonomi Islam

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Program Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu Perspektif Ekonomi Islam”. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran agama islam sehingga umat islam mendapatkan petunjuk dan arahan ke jalan yang lurus baik di dunia maupun di akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terimakasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan dari Allah SWT kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, MH selaku Rektor IAIN Bengkulu yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di “Kampus Hijau” IAIN Bengkulu
2. Dr. Asnaini, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu
3. Bapak Andang Sunarto, Ph.D selaku pembimbing I dan ibu Nilda Susilawati, M.Ag selaku pembimbing ke II, telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.
4. Kedua orang tuaku yang selalu mendoakan kesuksesan penulisan

5. Bapak & ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagi ilmunya dengan penuh keikhlasan.
6. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan yang terbaik dalam hal administrasi
7. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis memohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulis kedepan.

Bengkulu, Juni 2019
Penulis

Mardhtilah Zuhara
NIM.1516610039

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian.....	7
E. Penelitian Terdahulu.....	7
F. Metode Penelitian	11
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	11
2. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	11
3. Informan Penelitian	12
4. Sumber Data	12
5. Teknik Pengumpulan Data	12
6. Teknik Analisis Data	13
G. Sistematika Penulisan	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kesejahteraan Karyawan	
1. Pengertian	16
2. Tujuan dan Prinsip Kesejahteraan Karyawan.....	17
3. Bentuk-Bentuk Program Kesejahteraan Karyawan	19
4. Program Kesejahteraan Karyawan Yang Efektif.....	21
5. Peraturan Pemerintah Tentang Kesejahteraan	22
6. Konsep Kesejahteraan Menurut Ekonomi Islam	24
7. Langkah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Dalam Islam	25
B. Semangat Kerja Karyawan	
1. Pengertian	26
2. Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	29
3. Ciri- Ciri Semangat Kerja Yang Tinggi	31
4. Cara Meningkatkan Semangat Kerja.....	32
5. Indikator Semangat Kerja Karyawan	33

C. Motivasi	
1. Pengertian	35
2. Karakteristik Motivasi	37
3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	38
4. Efek Motivasi.....	39
D. Ekonomi Islam	
1. Pengertian	41
2. Tujuan Ekonomi Islam.....	42
3. Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam.....	43

BAB III GAMBARAN UMUM ALFAMART

A. Sejarah Singkat Alfamart	47
B. Visi, Misi dan Budaya	48
C. Struktur Organisasi.....	50
D. Tugas Struktur Organisasi Alfamart	51
E. Strategi Pemasaran Alfamart.....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Program Kesejahteraan Karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu	56
B. Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Melalui Program Kesejahteraan Karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu.....	58
C. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Peran Program Kesejahteraan Karyawan dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu.....	65

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	70

Daftar Pustaka

Lampiran

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik berupa materiil maupun inmaterial, hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, tingkat produktivitas akan tinggi jika semangat kerja karyawan sebagai pelaksana pekerja tinggi dan sebaliknya tingkat produktivitas perusahaan akan rendah jika semangat kerja karyawan sebagai pelaksana pekerja rendah. Semangat kerja karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun demikian pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha untuk memotivasi karyawannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan sebagai pendorong peningkatan semangat kerja karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang memadai.¹

Untuk mencapai kerja sama yang baik, maka perusahaan harus memenuhi keinginan karyawan dengan memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan. Salah satunya yaitu dengan disediakannya program kesejahteraan yaitu balas jasa yang pelengkap yang diberikan baik

¹ Edwin B Flippo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 2013), h. 24

materil maupun non materil yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan. Maka dengan hal tersebut karyawan akan merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan.

Program kesejahteraan yang diberikan perusahaan bertujuan untuk memotivasi, dan mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motif yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu tujuan untuk memperoleh kepuasan.²

Kesejahteraan penting untuk diberikan kepada karyawan, karena ada atau tidaknya program kesejahteraan menjadi ukuran terhadap timbulnya motivasi atau semangat kerja karyawan. Pimpinan perusahaan hendaknya menyadari hal ini, sebagai pemimpin yang baik harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, sehingga dengan adanya kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan agar semakin meningkat.

Manusia dapat hidup lebih baik jika ia mau berusaha dan bekerja secara profesional. Melalui pekerjaan yang ditekuninya ia dapat memperoleh hasil untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Hal tersebut telah dijelaskan dalam QS. Al-Taubah (09) : (105)

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَاللَّهِ فَتَنبِّئِكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah: " Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya*

² M. Manullang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, (Yogyakarta: BLKMD Medan, 2015), h.

serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. Al-Taubah (09) : (105)).³

Tafsir dalam keterangan di atas adalah menilai dan memberikan ganjaran terhadap amal-amal itu, sebutan lain dari pada ganjaran adalah imbalan, upah atau kompensasi. Allah memerintahkan kita untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Hal yang paling unik dari ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar.⁴

Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana yang menyebabkan seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Semangat kerja terjadi pada saat karyawan berusaha memenuhi kebutuhannya yang belum terpenuhi, karyawan kemudian berusaha mencari jalan keluar untuk memenuhinya. Tugas manajer adalah untuk mengarahkan dorongan perilaku tersebut sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan serta memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawan. Apabila imbalan yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraannya maka karyawan menjadi termotivasi untuk lebih semangat dalam bekerja.

³Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Juz 1-30, (Semarang : PT. Kumudasmoro Grafindo, 2014), h 124

⁴Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2016), h. 27

Alfamart Bumi Ayu merupakan Alfamart cabang yang berada di kota Bengkulu, yang awal mulainya sebelum berdiri di Bengkulu alfamart ini berkembang dari alfamart kota curup. Alfamart cabang kota Bengkulu beralamat di jalan Bumi Ayu Raya berdiri pada tahun 2016 namun diresmikan pada tahun 2017 yang di kepalai kepala toko pak Rahmat pertama kali berdiri.

Alfamart adalah salah satu perusahaan yang melaksanakan program kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan ada 2 macam yaitu kesejahteraan langsung (gaji, upah) dan kesejahteraan tidak langsung (dana pensiun, asuransi kesehatan).⁵

Di dalam Islam, kesejahteraan meliputi kesejahteraan dari sisi materi dan juga non materi. Islam mengajarkan bahwasanya harta bukanlah satu-satunya indikator kesejahteraan karena pada dasarnya harta hanyalah alat yang digunakan untuk tujuan beribadah kepada Allah SWT. Namun di dunia kerja upah salah satu sarana yang digunakan untuk mencapai kesejahteraan.

Kesejahteraan menurut Islam mencakup dua pengertian, yaitu : kesejahteraan holistic dan seimbang, yaitu kecukupan materi yang didukung oleh terpenuhinya kebutuhan spiritual mencakup individu dan sosial. Kesejahteraan di dunia dan akhirat (falah). Dalam al-Qur'an dijelaskan dalam QS. Al- Baqarah (02) : (201-202)

⁵ Sumber : <http://Alfamart.co.id/profil-perusahaan/pusat-pemasaran-Alfamart>, diakses pada tanggal 18 Oktober 2018.

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ

النَّارِ ﴿٢١﴾ أُولَئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ﴿٢٢﴾

Artinya :*“Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: "Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka." Mereka itulah orang-orang yang mendapat bahagian dari apa yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungan-Nya".*⁶

Kesejahteraan bagi karyawan harus terpenuhi, dengan demikian akan berpengaruh pada peningkatan semangat kerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Kebutuhan untuk meningkatkan semangat tidak akan pernah berakhir, adanya kompetisi global selalu ada sehingga perusahaan perlu meningkatkan semangat karyawan untuk mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya manusia dan faktor – faktor produksi yang dimiliki.

Kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa baik materil dan *non* materil yang diharapkan dapat memacu meningkatkan semangat kerja dari karyawan, kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan karena pemberian kesejahteraan dapat memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas karyawan, hal ini membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.⁷

⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya...*, h 53

⁷ Panjojo, dkk, *Manajemen Personalialia*, (Yogyakarta : BPFE, 2015), h.33

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti didapatkan bahwa jumlah karyawan Alfamart sebanyak 8 orang yang mendapatkan gaji UMR dan memiliki program kesejahteraan dari perusahaan yang berupa BPJS tetapi dalam praktiknya program kesejahteraan tersebut sudah terealisasi namun tidak ada semangat bekerja karyawan di Alfamart sehingga masih saja ada karyawan yang malas, padahal BPJS merupakan salah satu *reward* yang harusnya meningkatkan semangat karyawan. Namun masih terdapat karyawan yang *resign* bekerja di Alfamart. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti tentang program kesejahteraan karyawan di Alfamart dengan judul “ Peran Program Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam”

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk program kesejahteraan karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu?
2. Bagaimana peningkatan semangat kerja karyawan melalui program kesejahteraan karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu?
3. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam terhadap peran program kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu?

C. Tujuan Masalah

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk program kesejahteraan karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui peningkatan semangat kerja karyawan melalui program kesejahteraan karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu
3. Untuk mengetahui tinjauan Ekonomi Islam terhadap peran program kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini juga diharapkan adanya manfaat yang diperoleh sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian yang diharapkan berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan mengenai peranan program kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis, dapat dijadikan sebagai pengetahuan dan pengalaman baru dalam penelitian mengenai peranan program kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.
- b. Bagi Perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dalam mensejahterakan karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan berjudul “Peran Program Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu perspektif Ekonomi Islam”. Penelitian ini tentu tidak lepas dari penelitian terdahulu yang dijadikan pandangan dan juga referensi. Adapun referensi penelitian yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Anwarul Sholihin pada tahun 2017, dengan judul penelitian “*Analisis Kesejahteraan Keluarga Buruh Perempuan Perspektif BKKBN dan Maqasid Asy-Syariah*”. Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur tingkat kesejahteraan buruh perempuan CV Kausar Jaya berdasarkan perspektif *maqasid asy-syariah* serta untuk mengetahui dan mengukur tingkat kesejahteraan keluarga buruh perempuan yang bekerja di CV Kausar Jaya dalam perspektif BKKBN. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif.⁸ Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada lokasi, waktu, dan perspektif yang akan dibahas, sedangkan persamaannya terletak pada variabel kesejahteraan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ekmil Lana Dina (2017), ” *Persepsi Pekerja Perempuan Terhadap Pemenuhan Hak Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Program Kesejahteraan Oleh PT. Djarum* ”. Hasil penelitian

⁸ Anwarul Sholihin, “*Analisis Kesejahteraan Keluarga Buruh Perempuan Perspektif BKKBN dan Maqasid Asy-Syariah*”, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Program Studi Ekonomi Islam, 2017, h. 49

menemukan bahwa persepsi pekerja perempuan terhadap pemenuhan hak kesejahteraan tenaga kerja melalui program kesejahteraan oleh PT. Djarum dapat ditinjau dari tiga perspektif yaitu 1) tentang kesejahteraan buruh secara umum sudah cukup karena apa yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan yang diharapkan, 2) tentang upah pekerja perempuan diposisikan sudah sesuai dengan yang diharapkan, dan 3) tentang jaminan pekerja perempuan yang menunjukkan bahwa jaminan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan dan cenderung mengalami kenaikan ke arah yang lebih baik. Sedangkan faktor yang mempengaruhi persepsi buruh berasal dari faktor internal dan faktor eksternal.⁹ Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada lokasi, waktu, dan pembahasan pada penelitian terdahulu lebih kepada persepsi karyawan, sedangkan persamaannya terletak pada variabel kesejahteraan.

3. Jurnal nasional yang dilakukan oleh Istianah Ni'mah yang berjudul "***Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia***". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesejahteraan karyawan outsourcing PT Spirit Krida Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kesejahteraan karyawan di PT Spirit

⁹ Ekmil Lana Dina, *Persepsi Pekerja Perempuan Terhadap Pemenuhan Hak Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Program Kesejahteraan Oleh PT. Djarum* “, skripsi, Universitas Sultan Syarif, Program Studi Ekonomi, 2017, h.56

Krida Indonesia dalam perspektif Karyawan, meliputi: Pertama, dhoruriyat adalah gaji sesuai Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Kedua, hajiyyat seperti: pelatihan/pendidikan, asuransi kesehatan (BPJS), ijin kerja karena sakit, dan bantuan administrasi mengajukan pinjaman. Ketiga, tahsiniyyat seperti: santunan kematian dan uang tali kasih, pakaian kerja, musolla dan kantin, insentif serta cuti hari besar. Di antara ketiga dimensi tersebut, kesejahteraan berdasarkan konsep dhoruriyyat berupa gaji yang paling dominan.¹⁰ Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada lokasi, dan waktu, sedangkan persamaannya terletak pada variabel kesejahteraan.

4. Jurnal Internasional yang berjudul “*Spirit at Work and Employee Engagement in Banking Sector of Pakistan* “. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara semangat di tempat kerja dan keterlibatan karyawan di sektor perbankan Pakistan. Literatur sebelumnya telah diperiksa secara kritis dan kuesioner sebagai instrumen digunakan untuk pengumpulan data 200 kuesioner dibagikan di antara bank-bank yang berbeda di Pakistan (Lahore) dan 168 kuesioner diterima. Teknik pengambilan sampel acak non-probabilitas digunakan untuk pemilihan sampel. Analisis deskriptif dan korelasi Pearson moment digunakan dengan bantuan SPSS 16.0 untuk memahami hubungan di antara mereka. Temuan dari penelitian ini adalah bahwa sistem penghargaan adalah faktor kunci untuk meningkatkan kinerja

¹⁰ Istianah Ni'mah, ” Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia”, Jurnal Ekonomi Syariah, Sekolah Tinggi Islam Negeri Kudus, 2016, h.12

karyawan dan ada hubungan positif antara semangat di tempat kerja dan keterlibatan karyawan. Manajer harus memperkenalkan sistem hadiah dan bonus yang berbeda untuk mengangkat semangat karyawan dan harus menghilangkan faktor-faktor yang mengurangi tingkat komitmen karyawan. Implikasi masa depan juga dibahas.¹¹ Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada lokasi, waktu, dan metode penelitian, sedangkan persamaannya terletak pada variabel semangat karyawan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yaitu suatu metode yang digunakan untuk menemukan pengetahuan terhadap suatu perilaku, fenomena, peristiwa masalah atau keadaan tertentu.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

a. Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung dari Oktober 2018 sampai Juni 2019.

¹¹ Rizwan Qaiser Danish, dkk, “*Spirit at Work and Employee Engagement in Banking Sector of Pakistan* “, *The Journal of Commerce, Institute of Business & Finance, National University of Modern Language*, Lahore, Pakistan, h.15

b. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu. Adapun alasan dalam pemilihan lokasi karena Alfamart Bumi Ayu merupakan Alfamart cabang yang merupakan cabang dari setiap unit Alfamart di lokasi lain. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti mendapatkan bahwa dalam pelaksanaan program kesejahteraan BPJS di Alfamart tersebut karyawan tidak bersemangat dalam bekerja karena masih terdapat karyawan yang *resign*.

3. Informan Penelitian

Peneliti mengambil subjek/informasi penelitian adalah 8 orang karyawan Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu yang terdiri dari 1 *Chief Of Store*, 1 *Asisten Chief Of Store*, 3 *Cashier*, dan 2 *Crew*.

4. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer yakni sumber data yang di peroleh dari pihak pertama.¹² Dalam penelitian ini data primer didapat dari wawancara atau *interview* kepada karyawan Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.¹³ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan buku-buku, jurnal, dan lainnya yang relevan sebagai bahan pendukung penelitian.

¹²Saipuddin Azwar, *Metode Penelitian*. (Yogyakarta:Pustaka Belajar, 2015), h.91

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan bagian awal dalam teknik pengumpulan data dalam penelitian lapangan. observasi dilakukan peneliti yaitu dengan cara mendatangi karyawan Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu.

b. Wawancara

Wawancara atau *interview* merupakan cara pengumpulan data yang langsung dari orang yang bersangkutan. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan cara wawancara secara langsung baik secara terstruktur maupun wawancara bebas dengan pihak karyawan Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data pendukung dalam wawancara dalam penelitian ini data yang dibutuhkan foto dan dokumen–dokumen penting yang ada tentang subyek.¹⁴

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan yaitu reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang

¹³Saipuddin Azwar, *Metode Penelitian...* , h. 92

¹⁴Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*, (Jakarta: GP Press Group, 2013), h.199

lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data (penyajian data). Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.¹⁵

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini, maka penulis membagi sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I menguraikan pendahuluan yang menjadi pondasi dari setiap karya ilmiah yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah,

¹⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2014), h. 338

tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II berisi landasan teori tentang teori yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan juga sebagai sumber informasi referensi.

Bab III berisi gambaran umum objek penelitian yang terdiri dari gambaran umum Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu, sejarah dan struktur organisasi.

Bab IV berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai peranan program kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Bab V berisi kesimpulan dan saran. Dimana kesimpulan merupakan penyajian secara singkat apa yang diperoleh dari pembahasan, serta saran merupakan anjuran yang diberikan peneliti kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian yang berguna bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kesejahteraan Karyawan

1. Pengertian

Dalam upaya perusahaan memelihara dan meningkatkan motivasi atau semangat karyawan dalam bekerja, langkah yang nyata dapat dilakukan salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang dinilai adil dan layak oleh karyawan. Didalam kompensasi terdapat program kesejahteraan. Program kesejahteraan ini juga dikenal dengan istilah *fringe benefit* atau *benefits and service*.

Kesejahteraan menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah aman sentosa dan makmur, selamat (terlepas dari segala macam gangguan). Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan *non material*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas dan semangat kerjanya meningkat.¹⁶

Menurut Andrew F. Sikula kesejahteraan adalah “*indirect compensations are reimbursements received by employees in form other than*

¹⁶ Hasibuan Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), h. 185

direct wages or salary”. Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah dan gaji langsung. “*A benefit would be company program such as pension holiday pay, health. Severance pay. A service would be things like a company car, athletic field, Christmas party etc*”. Benefit meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan dihari tua, waktu libur, tabungan. Sedangkan service adalah berupa fisiknya/bendanya seperti mobil dinas, fasilitas olahraga, memperingati hari besar, dan sebagainya.

Menurut Panggabean kesejahteraan karyawan yang juga dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan.¹⁷

Dari definisi di atas, dapat diketahui bahwa kesejahteraan karyawan adalah bentuk kompensasi tidak langsung dimana pemberiannya tidak memandang sudah berapa lama seseorang bekerja dan kinerja seseorang, tetapi berdasarkan keanggotaan atau keberadaan seseorang dalam sebuah organisasi.

2. Tujuan dan Prinsip Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak

¹⁷ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), h.95

melanggar peraturan legal pemerintah. Adapun tujuan dari pemberian program kesejahteraan yaitu :

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan
- d. Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- i. Membantu pelaksanaan program pemerintahan dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia
- j. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan
- k. Meningkatkan status social karyawan beserta keluarganya.¹⁸

Handoko mengemukakan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan (*Fringe benefit*) adalah untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Pemberian kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik mental karyawan beserta keluarga. Tujuan utama dari adanya program kesejahteraan adalah untuk

¹⁸ Hasibuan Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* , h. 185.

membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Program kesejahteraan merupakan suatu bagian penting dari sebagian anggaran departemen sumber daya manusia. Organisasi yang menerapkan program kesejahteraan mendapat imbalan berupa nilai operasional yang praktis seperti pemeliharaan angkatan kerja dalam persaingan dalam organisasi-organisasi lain, pelestarian suatu keadaan damai antara karyawan.¹⁹

3. Bentuk-Bentuk Program Kesejahteraan Karyawan

Program kesejahteraan karyawan diberikan oleh perusahaan dalam wujud finansial dan *non* finansial yang bersifat ekonomis. Pelaksanaannya harus diprogram dengan sebaik-baiknya supaya bermanfaat bagi karyawan perusahaan dan masyarakat. Menurut Heidjrachman Ranupandoyo, program kesejahteraan karyawan dapat dikelompokkan menjadi :

a. Program Kesejahteraan Ekonomi Karyawan, terdiri dari :

1. Pensiun

Perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu secara berkala pada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka beraktivitas dalam waktu yang cukup lama atau setelah mencapai batas usia tertentu. Di Indonesia umumnya yang memperoleh pensiun adalah pegawai negeri atau pegawai dari perusahaan negara yang diatur

¹⁹ Saksono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Salemba Empat, 2015), h. 183

dengan Undang-Undang yang berlaku, sedangkan perusahaan swasta tidak semuanya menjalankan.

2. Asuransi

Beragam-macam asuransi yang menawarkan jaminan kepada para karyawan berupa santunan seperti bila karyawan berhenti bekerja, terjadi kecelakaan atau meninggal dunia.

3. Pemberian Kredit

Pemberian kredit kepada karyawan yang membutuhkan dana, bisa diorganisir oleh manajemen atau bisa juga karyawan sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam.

b. Program Hiburan dan Rekreasi, terdiri dari :

1. Kegiatan Olahraga

Penyediaan fasilitas olahraga kepada karyawan, tujuan bisa sekedar untuk memelihara kesehatan atau untuk mengejar prestasi.

2. Kegiatan Sosial

Kegiatan yang diadakan perusahaan untuk karyawan sebagai kegiatan penyegaran, misalnya acara darmawisata untuk saling mengakrabkan anggota organisasi, kegiatan donor darah, kegiatan untuk menyambut hari besar keagamaan.

c. Program tambahan fasilitas, terdiri dari :

1. Kantin atau Kafetaria

Tujuannya untuk membantu karyawan dalam penyediaan makanan bergizi dan higienis. Tidak jarang ada perusahaan yang memberikan fasilitas penyediaan makan satu kali sehari bagi karyawannya.

2. Fasilitas Perumahan

Perusahaan dapat menyediakan perumahan atau tunjangan untuk penyediaan perumahan.

3. Fasilitas Kesehatan

Perusahaan dapat menyediakan ruang kesehatan beserta dokter atau sekedar tunjangan kesehatan dan bekerja sama dengan rumah sakit terdekat.

4. Fasilitas Pendidikan dan Pembinaan Mental

Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperdalam dan mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan, misalnya ruang perpustakaan atau menyekolahkan para karyawannya.

5. Fasilitas Transportasi

Perusahaan dapat menyediakan kendaraan bagi karyawan, terutama bagi yang rumahnya jauh dari perusahaan.²⁰

²⁰ Hedjrahman Ranupardoyo, *Prinsip Pendisiplinan*, (Yogyakarta : FE UGM, 2015), h. 276-278

4. Program Kesejahteraan Karyawan Yang Efektif

Program kesejahteraan karyawan dapat menjadi kurang efektif apabila program tersebut tidak mampu menghasilkan manfaat yang maksimum atau tidak mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga biaya pembelanjaan program tidak dapat ditutup dengan kenaikan produktivitas. Agar program kesejahteraan karyawan dapat efektif maka perlu diperhatikan hal sebagai berikut :

a. Tujuan Program

Kesejahteraan karyawan harus direncanakan dan ditentukan dengan baik karena akan berpengaruh bagi perusahaan, maka sebaiknya program terdiri dari kombinasi program yang terbaik.

b. Partisipasi Karyawan

Salah satu syarat agar program kesejahteraan berhasil dengan baik adalah partisipasi karyawan dan dukungan yang bisa diperoleh jika ada kerjasama antara manajemen dengan karyawan.

c. Pengendalian Biaya

Perusahaan mempunyai masalah utama yang sering dihadapi yaitu makin meningkatnya biaya penyelenggaraan program kesejahteraan maka perusahaan perlu menentukan dengan lebih berhati-hati.

d. Masalah Yang Mungkin Timbul Dari Pelaksanaan Program Kesejahteraan

Umumnya kita menganggap kesejahteraan karyawan akan mendorong motivasi kerja karyawan, sehingga dirasa cukup berharga untuk mengeluarkan biaya guna keperluan itu.²¹

5. Peraturan Pemerintah Tentang Kesejahteraan

Demi kesejahteraan seluruh pekerja atau karyawan di Indonesia, pemerintah kita telah mengeluarkan kebijakan dalam bentuk UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kebijakan ini disebut sebagai Undang-undang Ketenagakerjaan. Adapun bunyi pasal 99-100 sebagai berikut:

Pasal 99

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 100

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan

²¹ T Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta : BPE Yogyakarta, 2014), h.34

sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 101

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.
- (2) Pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuh kembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Upaya-upaya untuk menumbuh kembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.²²

6. Konsep Kesejahteraan Menurut Ekonomi Islam

Ternyata Islam juga memiliki konsep kesejahteraan yang jauh lebih bagus dibanding konsep-konsep ekonomi barat. Konsepnya pun telah diterapkan dengan baik, mulai dari zaman Rasulullah Saw, sampai para Khalifah penggantinya. Kesejahteraan dalam pandangan Islam bukan hanya dinilai dengan ukuran material saja; tetapi juga dinilai dengan ukuran *non-*

²² Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

material; seperti, terpenuhinya kebutuhan spiritual, terpeliharanya nilai-nilai moral, dan terwujudnya keharmonisan sosial.

Dalam pandangan Islam, masyarakat dikatakan sejahtera bila terpenuhi dua kriteria: Pertama, terpenuhinya kebutuhan pokok setiap individu rakyat; baik pangan, sandang, papan, pendidikan, maupun kesehatannya. Kedua, terjaga dan terlindunginya agama, harta, jiwa, akal, dan kehormatan manusia. Dengan demikian, kesejahteraan tidak hanya sebuah sistem ekonomi semata; melainkan juga buah sistem hukum, sistem politik, sistem budaya, dan sistem sosial.²³

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ ۖ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ
خَوْفٍ

Artinya : *Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan Pemilik rumah ini (Ka'bah), yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan.*(Q.S. Al-Quraisy (106): (3-4)).²⁴

Ayat ini menjelaskan tentang kesejahteraan dalam islam, menurut ayat ini bahwa seseorang yang selalu mengingat Allah Swt tidak perlu takut akan kesejahteraan yang Allah Swt berikan kepada umat-Nya.

²³ Didin Hafidudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2016), h. 63

²⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Juz 1-30, (Semarang : PT. Kumudasmoro Grafindo, 2014), h 300

7. Langkah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Dalam Islam

- a. Meningkatkan kualitas beribadah kepada Allah
- b. Meningkatkan etos kerja
- c. Selalu mengaitkan pekerjaan yang dilakukannya dengan keimanan kepada Allah swt.
- d. Meningkatkan kualitas pengetahuan terhadap hal-hal yang menjadi tugas dan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut betul-betul berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang memadai (professional).
- e. Berusaha mencari rizki yang halal.²⁵

B. Semangat Kerja Karyawan

1. Pengertian

Semangat dalam kamus bahasa Indonesia adalah perasaan hati, nafsu (kemauan, gairah) untuk bekerja, berjuang, dan sebagainya. Menurut kasmir semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dan target kerja, gairah kerja dan tanggung jawab.²⁶

²⁵ Didin Hafidudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek...* , h. 65

²⁶ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* , h.95

Menurut Hasibuan mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.²⁷

Dari pendapat beberapa ilmuwan tersebut, maka penulis menyimpulkan sendiri, semangat kerja adalah dorongan kerja keras yang kuat yang timbul dari hati dalam bekerja meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Sesuatu yang diharapkan karyawan bukan hanya sekedar upah atau gaji, tetapi juga hal – hal lain yang dapat memberikan jaminan kepada karyawan tersebut tentang kesinambungan pekerjaan dan kariernya. Tercapainya harapan karyawan tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan akan lebih banyak diperoleh perusahaan. Indikasi turunnya semangat kerja dapat diketahui dari:

a. Turun / rendahnya produktifitas kerja

Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

²⁷ Hasibuan Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 190

b. Tingkat absensi yang tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

c. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

d. Tingkat kerusakan peralatan dan perlengkapan kantor yang tinggi

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

e. Kegelisahan / ketidaknyamanan dalam bekerja

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal - hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan

memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

f. Tuntutan / tekanan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimanapada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

g. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.²⁸

Dari uraian diatas, dapat dilihat bahwa perihal peningkatan semangat kerja karyawan dari sebuah kelompok organisasi sangat kompleks sekali, sehingga dapat dipahami bahwa perihal semangat kerja adalah perihal yang esensial didalam menjalankan kegiatan suatu organisasi / perusahaan baik organisasi / perusahaan pemerintah maupun swasta.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Semangat

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja,

²⁸ Ishak Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti, 2016), h.43

diantaranya sistem pengupahan, kondisi lingkungan kerja, insentif produksi, pendidikan, penghargaan kerja dan sebagainya. Motivasi dan penghargaan kerja yang tepat akan menimbulkan semangat kerja yang dicapai lebih tinggi. Semua ini mencangkup kepada pemberian upah dan gairah kerja. manajemen dalam pengaturan-pengaturan persetujuan kolektif, dan pemeliharaan tingkat moral yang dapat diterima.

Agar tujuan-tujuan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan tersebut dapat dicapai maka dalam pelaksanaannya diperlukan prinsip yaitu sebagai berikut :

- a. Bisa memuaskan kebutuhan karyawan bisa memuaskan keinginan karyawan Sering program kesejahteraan yang telah dibuat tidak memuaskan keinginan karyawan, bukan menimbulkan rasa tidak senang, atau hanya sejumlah kecil karyawan yang dapat menikmatinya, misalnya kegiatan olahraga. Fasilitas telah diberi dan instrukturnya telah disediakan, tetapi waktunya hanya sedikit yang memanfaatkan. Keadaan ini harus dicegah antara lain dengan terlebih dahulu menanyakan fasilitas apa yang dibutuhkan.
- b. Dibatasi pada kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok daripada secara individu, Contohnya adalah pelaksanaan program asuransi, yaitu asuransi jiwa jika dibeli secara kelompok, maka harga bisa rendah dibandingkan dengan pembelian secara perorangan.

- c. Menggunakan dasar yang seluas mungkin ini berarti bahwa pelaksanaan program kesejahteraan tersebut harus bisa dinikmati sebagian besar karyawan perusahaan. Misalnya program olahraga, jika hanya diikuti oleh 10% karyawan, maka keberhasilannya diragukan.²⁹

Program kesejahteraan yang utama adalah hendaknya program ini dapat memberikan kontribusi kepada organisasi paling tidak sama dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Prinsip-prinsip lain juga harus diperhatikan dalam pelaksanaan program ini adalah :

- a. Program kesejahteraan karyawan hendaknya memenuhi kebutuhan karyawan yang sesungguhnya
- b. Program kesejahteraan karyawan hendaknya difokuskan pada kegiatan kegiatan yang lebih efisien dijalankan secara kelompok disbanding secara perorangan
- c. Program kesejahteraan karyawan hendaknya ditandai dengan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan karyawan yang bermacam-macam
- d. Biaya program kesejahteraan karyawan hendaknya dapat dihitung dan dikelola dengan kebijaksanaan yang baik

Dalam melaksanakan program kesejahteraan karyawan, suatu perusahaan dapat menawarkan bentuk-bentuk yang berbeda dengan

²⁹ Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 2017), h. 67

perusahaan lainnya, dan dalam menetapkan bentuk-bentuk program ini perusahaan melakukan pertimbangan agar program ini dapat sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawannya. Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.³⁰

3. Ciri-Ciri Semangat Kerja Yang Tinggi

Ciri - ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Tersenyum dan tertawa. Senyum dan tawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi dalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilaksanakannya.
- b. Memiliki inisiatif individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan.
- c. Berfikir kreatif dan luas Individu mempunyai ide - ide baru, dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide - idenya dalam menyelesaikan tugas.
- d. Menyenangi apa yang sedang dilakukan individu lebih fokus pada pekerjaan dari pada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.

³⁰ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Djambatan, 2015), h.19

- e. Tertarik dengan pekerjaannya individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya.
- f. Bertanggung jawab individu bersungguh - sungguh dalam melakukan pekerjaan.
- g. Memiliki kemauan bekerja sama individu memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.
- h. Berinteraksi dengan atasan individu berinteraksi dengan atasan dengan nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.³¹

4. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito cara meningkatkan semangat kerja karyawan, baik yang bersifat material maupun non material adalah sebagai berikut :

- a. Pemberian gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai
- d. Harga diri perlu diperhatikan
- e. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
- f. Berikan kesempatan mereka untuk maju
- g. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- h. Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas

³¹R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2018), h. 112

- i. Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding
- j. Fasilitas yang menyenangkan³²

5. Indikator Semangat Kerja Karyawan

- a. Kerja Sama, kerja sama adalah rangkaian perbuatan yang dilakukan bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi, kalau dikerjakan oleh masing-masing sendirian. Jadi, pada prinsipnya seorang pegawai bukan hanya cukup melaksanakan atau memenuhi kewajiban dirinya sendiri, tetapi dengan kesadaran dan pemahamannya bersedia untuk membantu dan memikirkan tugas-tugas pegawai lainnya, sebab pada intinya pekerjaan-pekerjaan yang berada di dalam organisasi merupakan satu kesatuan system dengan tujuan agar di antara satu pekerjaan dengan pekerja yang lainnya dapat saling bekerja sama.
- b. Disiplin, disiplin mengajarkan dan membuat pegawai supaya mempunyai kesanggupan atau kesediaan untuk mengetahui dan memahami aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang kemudian dapat menumbuhkan rasa kesadaran, kepatuhan dan perasaan senang agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terbebani dan merasa risih/aneh kalau tidak melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi.

³² Alex S. Nitisemito, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014), h. 101

- c. Kepuasan, kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya. Seorang pegawai yang memperoleh kepuasan dari pekerjaannya akan mempertahankan prestasi kerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Dan sebaliknya apabila seorang pegawai tidak memperoleh kepuasan dari pekerjaannya, maka pegawai tersebut cenderung akan menurun prestasi kerja dan produktivitas kerjanya. Melihat kepuasan kerja dengan semangat kerja pegawai mempunyai hubungan yang positif, maka semangat kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai mempunyai rasa kepuasan terhadap pekerjaannya dan terpenuhi kebutuhannya.
- d. Keamanan, rasa aman untuk menghadapi masa depan adalah suatu jaminan yang dapat memberikan rasa aman didalam menghadapi masa tua atau masa pensiun. Rasa aman ini dapat membuat setiap pegawai merasa tenang untuk menghadapi masa depannya yang telah terjamin sehingga dengan adanya jaminan masa depan tersebut, maka pegawai akan dapat bekerja lebih bersemangat yang akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja yang lebih baik, lebih banyak, dan lebih cepat didalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
- e. Dan rasa aman di tempat kerja adalah suasana perasaan yang tenang pada saat pegawai melaksanakan tugas-tugasnya di ruangan kerja. Keadaan suasana tersebut dapat dilihat dari perilaku pegawai pada saat melakukan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terancam dan ditekan baik dari

atasan, sesama rekan kerja, pihak luar, barang-barang milik pegawai dan inventaris kantor yang ditinggalkan di ruangan kerja maupun di lingkungan tempat kerja dan lain-lain. Oleh sebab itu, apabila di dalam ruangan kerja atau dilingkungan tempat kerja tidak terjamin keamanannya dan sering terjadi pencurian, maka pegawai tidak akan dapat berkonsentrasi dengan baik di dalann melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga apabila keadaan ini terus terjadi di tempat kerja akan timbul kegelisahan kepada setiap pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan akibatnya prestasi kerja dan produktivitas kerja cenderung akan menurun karena perhatiannya terpecah-pecah di antara perasaan waswas terhadap kehilangan barangnya dan konsentrasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.³³

C. Motivasi

1. Pengertian

Kata motivasi berasal dari kata *motive* , dalam bahasa latin *motive* berasal dari kata *movere* yang kemudian menjadi motion yang mempunyai arti gerak atau dorongan untuk bergera, jadi motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif atau hal hal yang menjadi motif atau daya penggerak yang telah menjadi aktif .

³³ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014), h. 110

Pengertian motivasi jika ditinjau dari segi terminologi terdapat beberapa pengertian antara lain:

- a. Motivasi adalah suatu proses yang berkaitan dengan *amediating variable*, motivasi ini tidak bisa diamati secara langsung, namun tersimpul dari tingkah laku yang tampak, konsep motivasi ini untuk menerangkan tenaga yang mendasari perubahan dalam tingkah laku.
- b. Motivasi adalah pendorong suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar dia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan-tujuan tertentu.

Menurut George and Jones motivasi adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.³⁴

Sedangkan Rivai berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan

³⁴ Masrukhin dan Waridin, (2004), *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*, EKOBIS, 7 (2), 197-209

usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.³⁵

Dari beberapa pendapat yang sudah ada dapat disimpulkan motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang diakibatkan oleh orang lain maupun dirinya sendiri untuk mencapai tujuan seperti orang lain bahkan melebihi.

2. Karakteristik Motivasi

Ciri-ciri perilaku karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi adalah:

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan memikul resiko.
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan realistik.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- e. Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sebaliknya ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi berprestasi rendah adalah:

- a. Bersikap apatis dan tidak percaya diri.

³⁵ Rivai, Veithzal dan Basri, *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h.45

- b. Tidak memiliki tanggung jawab pribadi dalam bekerja.
- c. Bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas.
- d. Ragu-ragu dalam mengambil keputusan.
- e. Setiap tindakan tidak terarah dan menyimpang dari tujuan.³⁶

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Memberikan motivasi kepada karyawan oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga karyawan tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab yang dimaksud adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban. Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh:

- a. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki,

³⁶ Mangkunegara A. P., & Prabu A, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*,(Bandung: Aditama, 2015), h.67

sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya.

- b. *Feeling and emotions* yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, dan emosi.
- c. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut memengaruhi pribadi pegawai tersebut.
- d. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima. Seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman yang kuat mungkin akan “mencari amannya saja”, sehingga akan menghindar menerima tanggung jawab karena takut tidak berhasil dan diberhentikan dan di lain pihak mungkin seseorang akan menerima tanggung jawab karena takut diberhentikan karena alasan prestasi kerja yang jelek (buruk).³⁷

4. Efek Motivasi

Berikut ini adalah beberapa efek yang ditimbulkan dengan adanya motivasi:

- a. Kinerja

³⁷ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h.28

Doyle dan Wong dalam Devi mengemukakan kaitan antara motivasi berprestasi dan kinerja. Doyle dan Wong menyebutkan bahwa kesuksesan suatu bisnis tidak terlepas dari besarnya motivasi yang muncul dalam pribadi karyawan. Sedangkan menurut Armstrong, hubungan antara motivasi dan kinerja adalah positif karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja perusahaan.

b. Komitmen Organisasi

Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.³⁸

c. Kepuasan Kerja

Motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya Dengan seringnya para

³⁸ Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G, (2012), *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi* (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya), *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215-228

pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja.

d. Disiplin

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat motivasi tinggi akan senantiasa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, menaati peraturan yang berlaku dan standar mutu yang ditetapkan oleh organisasi akan mudah dicapai.³⁹

D. Ekonomi Islam

1. Pengertian

Menurut kamus bahasa Indonesia Ekonomi Islam merupakan ilmu yang mempelajari perilaku ekonomi manusia yang perilakunya diatur berdasarkan aturan agama Islam dan didasari dengan tauhid sebagaimana dirangkum dalam rukun iman dan rukun Islam.⁴⁰ Menurut Mannan, ekonomi islam adalah ilmu yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat dalam perspektif islam. Sedangkan menurut Dr. Muhammad bin Abdullah Al Arabi, ekonomi islam adalah kumpulan prinsip-prinsip umum tentang

³⁹ Syahrial, R. I., & Chalidyanto, D, (2014), *Pengaruh Komitmen, Motivasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 2(2). 98-112

⁴⁰ Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 14.

ekonomi yang kita ambil dari Al-qur'an , sunnah dan pondasi ekonomi yang kita bangun atas dasar pokok-pokok itu dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan dan waktu.⁴¹ Sehingga dapat disimpulkan ekonomi Islam adalah suatu cabang ilmu pengetahuan yang berupaya untuk memandangi, menganalisis, dan akhirnya menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara yang Islami sesuai dengan Al-qur'an dan hadis.

2. Tujuan Ekonomi Islam

Tujuan akhir ekonomi Islam adalah sebagaimana tujuan dari syariat Islam itu sendiri (*maqashid asy-syari'ah*), yaitu mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat (*falah*) melalui suatu tata kehidupan yang baik dan terhormat (*hayyah thayyibah*). Inilah kebahagiaan hakiki yang diinginkan oleh setiap manusia, bukan kebahagiaan semu yang sering kali pada akhirnya justru melahirkan penderitaan dan kesengsaraan. Tujuan Ekonomi Islam berdasarkan konsep dasar dalam islam yaitu tauhid dan berdasarkan rujukan pada Al-quran dan Sunnah adalah:

- a. Ikut serta dalam mengatasi masalah ekonomi
- b. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia yaitu papan, sandang, pangan kesehatan dan pendidikan untuk setiap lapisan masyarakat.
- c. Memastikan kesamaan kesempatan bagi semua orang.

⁴¹ Krisna Adityangga., *Membumikan Ekonomi Islam*, (Yogyakarta : Pilar media, 2013), h.22

- d. Mencegah terjadi pemusatan kekayaan dan meminimalkan ketimpangan dana distribusi pendapatan dan kekayaan di masyarakat.
- e. Memastikan untuk setiap orang kebebasan untuk mematuhi nilai-nilai moral.
- f. Memastikan stabilitas dan juga pertumbuhan ekonomi.⁴²

3. Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam

Secara garis besar prinsip-prinsip ekonomi Islam, yaitu sebagai berikut:

- a. Dalam ekonomi islam, berbagai jenis sumber daya dipandang sebagai pemberian atau titipan Tuhan kepada manusia. Manusia harus mememanfaatkannya seefisien dan seoptimal mungkin dalam produksi guna memenuhi kesejahteraan secara bersama di dunia, yaitu untuk diri sendiri dan orang lain. Namun yang terpenting adalah bahwa kegiatan tersebut akan dipertanggung jawabkannya di akhirat nanti.
- b. Islam mengakui kepemilikan pribadi atas batas-batas tertentu, termasuk kepemilikan alat produksi dan faktor produksi. Pertama, kepemilikan individu dibatasi oleh kepentingan masyarakat, dan kedua, islam menolak setiap pendapatan yang diperoleh secara tidak sah, apalagi usaha yang menghancurkan masyarakat.
- c. Kekuatan penggerak utama ekonomi islam adalah kerja sama seorang Muslim, apakah ia sebagai pembeli, penjual, penerimaupah, pembuat keuntungan dan sebagainya, harus berpegangan pada tuntutan Allah Swt.

⁴² M. Nur Rianto Al Arif, *Teori Makro Ekonomi Islam*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h.45

- d. Pemilikan kekayaan pribadi harus berperan sebagai capital produksi yang akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sistem ekonomi islam menolak terjadinya akumulasi kekayaan yang dikuasai oleh beberapa orang saja. Konsep ini berlawanan dengan system ekonomi kapitalis, dimana kepemilikan industry di dominasi oleh monopoli dan oligopoli, tidak terkecuali industri yang merupakan kepentingan umum.
- e. Islam menjamin kepemilikan masyarakat dan penggunaannya direncanakan untuk kepentingan orang banyak.
- f. Orang muslim harus beriman kepada Allah dan hari akhir, oleh karena itu Islam mencela keuntungan yang berlebihan, perdagangan yang tidak jujur, perlakuan yang tidak adil, dan semua bentuk diskriminasi dan penindasan.
- g. Seorang muslim yang kekayaannya melebihi tingkat tertentu (nisab) diwajibkan membayar zakat. Zakat merupakan alat distribusi sebagian kekayaan orang kaya (sebagai sanksi atas penguasaan harta tersebut), yang ditujukan untuk orang miskin dan orang – orang yang membutuhkan.
- h. Islam melarang setiap pembayaran bunga (riba) atas berbagai bentuk pinjaman, apakah pinjaman tersebut berasal dari teman, perusahaan, perorangan, pemerintah maupun individual lain.⁴³

Menurut M. Umar Chapra prinsip-prinsip ekonomi islam adalah sebagai berikut:

⁴³ Abdul Shomad, *Hukum Islam: Penormaan Prinsip Syariah dalam Hukum Islam*, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 76-77

a. Prinsip Tauhid (Keesaan Tuhan)

Prinsip tauhid dalam ekonomi islam sangat esensial sebab prinsip ini mengajarkan kepada manusia agar dalam hubungan kemanusiaan (hubungan horizontal), sama pentingnya dengan hubungan dengan Allah (hubungan vertikal) dalam arti manusia dalam melakukan aktivitas ekonominya didasarkan pada keadilan sosial yang bersumber kepada Al-qur'an. Lapangan ekonomi (*economic court*) tidak lepas dari perhatian dan pengaturan islam. Islam melandaskan ekonomi sebagai usaha untuk bekal beribadah kepada-Nya. Dengan kata lain, tujuan usaha dalam Islam tidak semata-mata untuk mencapai keuntungan atau kepuasan materi dan kepentingan diri sendiri, tetapi juga kepuasan spiritual yang berkaitan erat dengan kepuasan sosial atau masyarakat luas. Dengan demikian, yang menjadi landasan ekonomi islam adalah tauhid ilahiyyah.

b. Prinsip Perwakilan (Khilafah)

Manusia adalah Khilafah (*wakil*) Tuhan di muka bumi. Manusia telah dibekali dengan semua karakteristik mental dan spiritual serta materi untuk memungkinkan hidup dan mengemban misinya secara efektif.

c. Prinsip Keadilan (*'Adalah*)

Keadilan adalah salah satu prinsip yang penting dalam mekanisme perekonomian islam. Bersikap adil dalam ekonomi tidak hanya didasarkan pada ayat-ayat Al-quran atau Sunnah Rasul tapi juga berdasarkan pada pertimbangan hukum alam, alam diciptakan berdasarkan atas prinsip

keseimbangan dan keadilan. Adil dalam ekonomi bisa diterapkan dalam penentuan harga, kualitas produksi, perlakuan terhadap para pekerja, dan dampak yang timbul dari berbagai kebijakan ekonomi yang dikeluarkan.

d. Prinsip Tazkiyah

Tazkiyah berarti penyucian (*purification*). Dalam konteks pembangunan, proses ini mutlak diperlukan sebelum manusia diserahi tugas sebagai *agen of development*. Jikalau proses ini dapat terlaksana dengan baik, apapun pembangunan dan pengembangan yang dilakukan oleh manusia tidak akan berakibat keculu dengan kebaikan bagi diri sendiri, masyarakat dan lingkungan.

e. Prinsip Al-Falah

Al-Falah adalah konsep tentang sukses dalam islam. Dalam konsep ini apapun jenisnya keberhasilan yang dicapai selama didunia akan memberikuan kontribusi untuk keberhasilan diakhirat kelak selama dalam keberhasilan ini dicapai dengan petunjuk allah. Oleh karena itu, dalam kacamata islam tidak ada dikotomi antara usaha-usaha untuk pembangunan didunia (baik ekonomi maupun sektor lainnya), dengan persiapan untuk kehidupan diakhirat nanti.⁴⁴

⁴⁴ Sukarwo Wibowo dan Dedi Supriadi, *Ekonomi Mikro Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 67

BAB III

GAMBARAN UMUM ALFAMART

A. Sejarah Singkat Alfamart

Alfamart adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari - hari yang dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Pada tahun 1989 merupakan awal berdirinya Alfamart, dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang - barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989.

Pada tahun 1994 Struktur kepemilikan berubah menjadi 70% dimiliki oleh PT HM Sampoerna Tbk dan 30% dimiliki oleh PT Sigmantara Alfindo (keluarga Djoko Susanto).

PT. Alfa Minimart Utama (AMU) didirikan pada tanggal 27 Juli 1999, dengan pemegang saham PT. Alfa Retailindo, Tbk sebesar 51% dan PT. Lancar Distrindo sebesar 49%. PT. Alfa Minimart Utama (AMU) ini kemudian membuka Alfa Minimart pada tanggal 18 Oktober 1999 berlokasi di jalan Beringin Raya, Karawaci Tangerang.

Pada tanggal 27 Juni 2002, PT.HM Sampoerna Tbk secara resmi merestrukrurisasi kepemilikan sahamnya di PT.Alfa Retailindo Tbk. Saham HM Sampoerna di Alfa Retailindo yang semula 54,4% dikurangi menjadi 23,4%. Di sisi lain, perusahaan rokok terbesar kedua di Indonesia akan mulai menggarap

serius pasar minimarket yang selama ini belum tergarap melalui Alfa. Pada tanggal 1 Agustus 2002, kepemilikan beralih ke PT. Sumber Alfaria Trijaya dengan pemegang saham PT.HM. Sampoerna, Tbk sebesar 70% dan PT.Sigmantara Alfalindo sebesar 30%. Kemudian nama Alfa Minimart diganti menjadi Alfamart pada tanggal 1 Januari 2003. Pada tahun 2005 Jumlah gerai Alfamart bertumbuh pesat menjadi 1.293 gerai hanya dalam enam tahun. Semua toko berada di pulau Jawa.

Awal tahun 2006 PT HM Sampoerna Tbk menjual sahamnya, sehingga struktur kepemilikan menjadi PT Sigmantara Alfindo (60%) dan PT Cakrawala Mulia Prima (40%). Mendapat Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu”.

Pertengahan 2007 Alfamart sebagai Jaringan Minimarket Pertama di Indonesia yang memperoleh Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu. Jumlah gerai mencapai 2000 toko dan telah memasuki pasar Lampung.⁴⁵

Alfamart di Bumi Ayu Kota Bengkulu berdiri pada bulan Juni 2017 dengan kepala toko pertama bapak Rahmat. Yang letak alfamart berada di Jalan Raya Bumi Ayu Kota Bengkulu.

B. Visi , Misi dan Budaya

1. Visi

⁴⁵ Dokumen Profil Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu.

"Menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global".

2. Misi

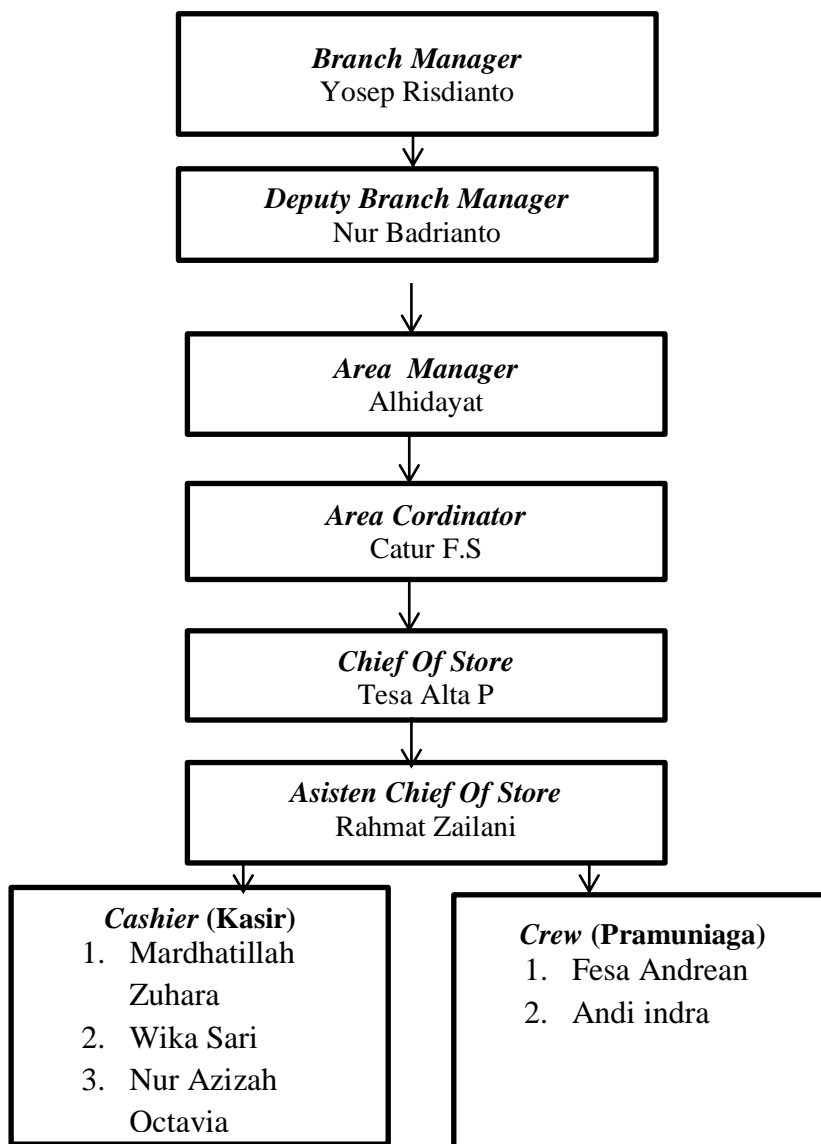
- a. Memberikan kepuasan kepada pelanggan / konsumen dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
- b. Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku / etika bisnis yang tertinggi.
- c. Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuhkembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha.
- d. Membangun organisasi global yang terpercaya, tersehat dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan , pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

3. Budaya

- a. Integritas yang tinggi.
- b. Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik.
- c. Kualitas & Produktivitas yang tertinggi.
- d. Kerjasama Team.
- e. Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang terbaik.⁴⁶

⁴⁶ Dokumen Profil Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu.

C. Struktur Organisasi



Gambar 1
Struktur Organisasi Alfamart Bumi Ayu⁴⁷

D. Tugas Struktur Organisasi Alfamart

1. *Crew* (Pramuniaga)

Adapun tugas pramuniaga yaitu sebagai berikut:

- a. Mengatur barang-barang yang ada di rak
- b. Membersihkan raknya
- c. Menyortir barang-barang yang hampir *expired*
- d. Bertanggung jawab atas kebersihan toko
- e. Mengawasi pembeli (mencegah pencurian)
- f. Melayani pembeli (menunjukkan rak yang ditanyakan,memberikan keranjang belanja,dll)
- g. Membantu kasir jika keteteran (pembeli *over*)
- h. Memasang banner promosi di depan toko
- i. Merawat alat-alat (genset,mesin makanan, *freezer*,dll)
- j. Merawat kebersihan dan kerapihan gudang belakang toko

⁴⁷ Dokumen Profil Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu.

k. Membongkar barang yang datang dari pusat

2. *Asisten Chief Of Store*

Adapun tugas asisten toko yaitu sebagai berikut:

- a. Menangani laporan dari semua suplier
- b. Mengatur uang dalam brankas
- c. Pengganti *chief store* saat tidak ada ditempat
- d. Pengecekan barang datang dari pusat
- e. Penaanggung jawab shift yang sedang berlangsung
- f. Mengecek dan memastikan semua promosi berjalan
- g. Menghitung uang saat pergantian shift
- h. Mempersiapkan barang yang akan di return ke pusat

3. *Chief of store*

Adapun tugas kepala toko sebagai berikut:

- a. Memastikan kerjasama team selalu bagus
- b. Sebagai penengah jika ada masalah antar karyawan didalam toko
- c. Memastikan penjualan toko sesuai target
- d. Memastikan tugas karyawan yang lain dijalankan dengan baik
- e. Menjaga toko terhindar dari " minus " saat audit
- f. Melakukan koordinir dengan orang-orang setempat

4. *Cashier* (Kasir)

Adapun tugas kasir sebagai berikut:

- a. Melayani segala macam jenis pembayaran
- b. Menawarkan produk yang sedang dipromosikan
- c. Mengecek uang yang masuk (mencegah uang palsu masuk berangkas)
- d. Mencegah minus atau selisih uang saat akhir shift (jumlah barang yang terjual harus pas dengan uang yang masuk saat shiftnya)⁴⁸

E. Strategi Pemasaran Alfamart

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (SAT) sebagai salah satu perusahaan dalam industri ritel yang berupa minimarket dan termasuk perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang perdagangan umum dan jasa eceran yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari (basic necessities) dengan menggunakan nama minimarket Alfamart.

Alfamart menyadari bahwa harga merupakan suatu hal yang sangat sensitif sekali bagi konsumen, bagi ritel yang dapat menjual produk dengan harga yang lebih murah maka kemungkinan menguasai pasar sangat tinggi. Keadaan tersebut memicu persaingan harga antar ritel khususnya antara sesama ritel kelas minimarket. Untuk ritel kelas Hypermarket seperti Carrefour, harga produk yang ditawarkan bisa lebih rendah dibandingkan harga yang ditawarkan oleh kelas minimarket seperti Alfamart. Hal ini terjadi karena kapasitas permintaan Hypermart yang lebih besar dibandingkan dengan *economies of scale*. Namun

⁴⁸ Yenni Yuniarti, *Pengaruh Tingkat Produk Terhadap Loyalitas Pelanggan*, jurnal Ekonomi, Universitas Jambi, 2016, h. 18.

perbedaan harga antar Hypermarket dan minimarket bukan merupakan sesuatu yang berbahaya bagi minimarket karena target pasar dan jangkauan lokasinya yang berbeda.

Dilihat dari segi harga, saat ini Alfamart berusaha menerapkan harga produk sesuai dengan kualitas barang. Alfamart dapat memberikan harga yang kompetitif bila dibandingkan dengan harga produk minimarket lainnya. Alfamart memberikan discount dan penawaran khusus untuk jenis barang tertentu bagi konsumen, terutama bagi konsumen yang menjadi member Alfamart melalui kartu AKU (Alfamart-KU). Beberapa keuntungan yang diperoleh pelanggan dari kartu AKU antara lain:

1. Hematku, berupa potongan harga hemat atau bonus untuk produk tertentu
2. Spesialku, berupa program penjualan produk eksklusif dengan harga special
3. Hadiahku berupa program hadiah langsung atau undian

Promosi merupakan suatu hal yang menunjang keberhasilan bagi sebuah usaha ritel. Komponen yang termasuk ke dalam promosi diantaranya adalah *sales promotion, advertising, sales force, public relations, direct marketing*. Alfamart menyediakan kebutuhan barang-barang konsumsi maka promosi merupakan bagian dari *marketing communication*. Alfamart memperkokoh keberadaan perusahaan dengan memiliki mascot seekor lebah bernama Albi (Alfamart Bee) yang dilatarbelakangi filosofi dari lebah yang memiliki kesamaan dengan karakteristik Alfamart. Lebah merupakan serangga pekerja keras, mahir dan cekatan yang hidupnya berkelompok dalam kebersamaan, memberikan manfaat

(madu) dan pintar mencari tempat yang paling sesuai untuk membina koloni/sarang baru, jarang membuat konflik dengan sesama dan lebih senang menghindari pertentangan.

Alfamart juga menggunakan media cetak atau media elektronik sebagai sarana komunikasi khususnya untuk program-program promosi. Alfamart juga menggunakan mailer dan media luar ruang serta melalui beberapa *sponsorship event*. Selain itu, gerai minimarket Alfamart tersedia *banner*, *flyer* dan papan petunjuk yang memberikan informasi mengenai promosi. Ketersediaan pamflet dan catalog yang berisikan informasi mengenai daftar produk yang sedang promosi dan *discount*. Catalog dan pamflet secara regular dievaluasi untuk memperkirakan tingkat efektivitasnya serta relevansi konsep dan sisinya terhadap situasi pasar dan tren konsumen yang sedang berlangsung. Setiap bulannya Alfamart menggelar program *product of the month* yaitu pemilihan tiga produk tertentu yang dijadikan mascot setiap bulannya. Program *sales promotion* dengan tema “kejutan belanja gratis”, bagi konsumen yang beruntung dan berbelanja dengan nominal tertentu akan mendapatkan kejutan hadiah uang pada saat transaksi.⁴⁹

⁴⁹ Yenni Yuniarti, *Pengaruh Tingkat Produk Terhadap Loyalitas Pelanggan...* , h. 20.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Program Kesejahteraan Karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu.

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan *non material*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerjanya meningkat. Begitu besarnya arti dan manfaat kesejahteraan bagi karyawan sehingga mendorong manajer menetapkan program kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, berasaskan keadilan dan kelayakan (internal dan eksternal konsistensi) dan berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Tujuan dalam pemberian kesejahteraan adalah untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Pemberian kesejahteraan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik mental karyawan beserta keluarga. Namun tujuan utama dari adanya program kesejahteraan yaitu untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang.

Program kesejahteraan yang utama hendaknya program ini dapat menjadi kerjasama yang baik antara pihak perusahaan dan karyawan dimana karyawan dapat memberikan kontribusi kepada organisasi paling tidak sama dengan biaya

yang telah dikeluarkan oleh perusahaan dan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang sesungguhnya.

Untuk mengetahui bentuk program kesejahteraan karyawan peneliti melakukan wawancara dengan karyawan Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu. Adapun hasil wawancara dengan karyawan Alfamart Bumi Ayu adalah sebagai berikut:

Wawancara dengan Bapak Rahmat Zailani sebagai *Asisten Chief Of Store* mengatakan bahwa: “Di Alfamart bumi ayu ini memiliki program keajahteraan yang diterima karyawan berupa BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan Tunjangan Hari Tua (THT). Dengan adanya program tersebut cukup membantu karyawan karena program yang diberikan oleh Alfamart bisa bermanfaat bagi karyawan tentunya dan dapat meningkatkan semangat kerja untuk karyawan tentunya”.⁵⁰

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan Ibu Wika Sari sebagai *Cashier* yang mengatakan bahwa : “Program kesejahteraan yang biasa karyawan terima dari perusahaan adalah BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Tua (THT), dan Tunjangan Hari Raya (THR). Program-program itu membantu karyawan dan mampu meringankan beban karyawan. Semua karyawan sangat membutuhkan banyak program kesejahteraan apalagi kalau itu semua bisa meringankan beban karyawan tentunya. Sementara itu untuk pengelolaannya pihak perusahaan mampu mengelolaannya dengan baik”⁵¹

Wawancara dengan Ibu Tesa Alta Putri sebagai *Chief Of Store* yang mengatakan bahwa : “ program kesejahteraan yang biasa karyawan dapat berupa BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Tua (THT), dan Tunjangana Hari Raya (THR). Dengan program tersebut dapat membantu

⁵⁰ Rahmat Zailani, *Asisten Chief Of Store* Alfamart Bumi Ayu, wawancara, pada tanggal 25 Mei 2019

⁵¹ Wika Sari, *Cashier* Alfamart Bumi Ayu, wawancara, pada tanggal 25 Mei 2019

karyawan - karyawan yang lain. Apalagi adanya banyak program yang bisa karyawan dapatkan”.⁵²

Kemudian wawancara dengan Bapak Kiki Prasetyo sebagai *Cashier* yang mengatakan bahwa: “Program kesejahteraan di Alfamart itu BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Raya (THR), program itu sangat membantu karyawan, dan setiap karyawan sangat butuh program-program seperti itu. sehingga adanya program itu sangat mempengaruhi salah satu semangat kerja bagi karyawan. Dengan itu, karyawan sangat membutuhkan program-program lain”.⁵³

Sehingga dapat disimpulkan bahwa bentuk program kesejahteraan yang dapat diterima karyawan Alfamart di Bumi Ayu Kota Bengkulu yaitu program BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Tua (THR), dan Tunjangan Hari Raya (THR) yaitu program yang biasa didapatkan di perusahaan lainnya.

B. Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Melalui Program Kesejahteraan Karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu.

Jika kita membahas semangat, semangat kerja karyawan sangat dibutuhkan sekali oleh pihak perusahaan. Hal tersebut dapat meningkatkan tujuan perusahaan. Semangat kerja memegang peranan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan terciptanya kepuasan diri seseorang atas hasil kerja yang dicapai, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan tepat.

⁵² Tesa Alta Putri, *Chief Of Store* Alfamart Bumi Ayu, wawancara, pada tanggal 25 Mei 2019

⁵³ Kiki Prasetyo, *Cashier* Alfamart Bumi Ayu, wawancara, pada tanggal 25 Mei 2019

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan bukanlah hal yang mudah, karena banyak faktor yang perlu diperhatikan. Oleh karena itu peneliti melakukan wawancara dengan karyawan Alfamart untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi semangat kerja karyawannya. Adapun hasil wawancaranya adalah sebagai berikut:

Wawancara dengan Ibu Nur Azizah Octavia sebagai *Cashier* yang mengatakan bahwa: “karyawan merasa semangat selain program kesejahteraan oleh perusahaan tempat karyawan bekerja yaitu karena karyawannya bersifat kekeluargaan dan saling mendukung karena salah satu motivasi karyawan bekerja di sini untuk mencari nafkah dan membantu orangtua. Makanya karena itu karyawan selalu bekerja tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan baik”.⁵⁴

Wawancara lain juga peneliti lakukan dengan mewawancarai Ibu Tesa Alta Putri sebagai *Chief Of Store* yang mengatakan bahwa : “ suasana team yang kompak dan kekeluarga yang terjalin erat sesama karyawan membuat semangat. Karena motivasi bekerja sebagai, pengalaman, dan wawasan yang lebih luas. Dalam melakukan pekerjaan karyawan berusaha pintar-pintar dalam membagi waktu, dan mendahulukan tugas-tugas yang lebih penting.”⁵⁵

Selain itu, wawancara dengan Bapak Rahmat Zailani sebagai *Asisten Chief Of Store* yang mengatakan bahwa : “ semangat karyawan salah satunya adanya program Insentif Kinerja Toko (IKT), Insentif Kinerja Toko (IKT) adalah program pemberian bonus apabila karyawan mampu menjual produk melebihi target. Sehingga karyawan berusaha sebaik mungkin agar menang Insentif Kinerja Toko (IKT). Tempat kerja yang lumayan nyaman. Apabila dapat

⁵⁴ Nur Azizah Octavia, *Cashier* Alfamart Bumi Ayu, wawancara, pada tanggal 25 Mei 2019

⁵⁵ Tesa Alta Putri, *Chief Of Store* Alfamart Bumi Ayu, wawancara, pada tanggal 25 Mei 2019

menyelesaikan tugas dan mencapai target perasaan sangat puas dan bangga tentunya”.⁵⁶

Wawancara dengan Ibu Fesa Andean sebagai *Crew* mengatakan bahwa :
“ Semangat karyawan adalah dapat mempunyai teman kerja yang kompak. Menurutnya tempat kerja sangat bagus dan rapi dan selalu bekerja tepat waktu karena motivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan.”⁵⁷

Berdasarkan indikator didapat bahwa semangat kerja karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu adalah sebagai berikut:

- f. Kerja Sama, kerja sama adalah rangkaian perbuatan yang dilakukan bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi, kalau dikerjakan oleh masing-masing sendirian. Berdasarkan hasil wawancara bahwa kerja sama antar karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu ada karyawan mampu bekerja sama secara kompak.
- g. Disiplin, disiplin mengajarkan dan membuat pegawai supaya mempunyai kesanggupan atau kesediaan untuk mengetahui dan memahami aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang kemudian dapat menumbuhkan rasa kesadaran, kepatuhan dan perasaan senang agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terbebani dan merasa risih/aneh kalau tidak melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi.

⁵⁶ Rahmat Zailani *Asisten Chief Of Store* Alfamart Bumi Ayu, wawancara, pada tanggal 25 Mei 2019

⁵⁷ Fesa Andean, *Crew* Alfamart Bumi Ayu, wawancara, pada tanggal 25 Mei 2019

Berdasarkan hasil wawancara bahwa karyawan Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu masih terdapat karyawan yang terlambat dalam bekerja namun masih ada juga karyawan yang tepat waktu dalam bekerja.

- h. Kepuasan, kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya. Seorang pegawai yang memperoleh kepuasan dari pekerjaannya akan mempertahankan prestasi kerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Dari hasil wawancara didapat bahwa kepuasan karyawan Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu merasa puas apabila mereka dapat mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- i. Keamanan, rasa aman untuk menghadapi masa depan adalah suatu jaminan yang dapat memberikan rasa aman. Di dalam menghadapi masa tua atau masa pensiun. Jika membahas keamanan karyawan Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu merasa aman karena adanya program kesejahteraan yang diberikan pihak perusahaan mereka bekerja seperti BPJS.
- j. Dan rasa aman di tempat kerja adalah suasana perasaan yang tenang pada saat pegawai melaksanakan tugas-tugasnya di ruangan kerja. Keadaan suasana tersebut dapat dilihat dari perilaku pegawai pada saat melakukan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terancam dan ditekan baik dari atasan, sesama rekan kerja, pihak luar, barang-barang milik pegawai dan inventaris kantor yang ditinggalkan di ruangan kerja maupun di lingkungan tempat kerja dan lain-lain. Karyawan Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu di sini sedikit merasa

kurang nyaman karena Standar Operasional yang diterapkan oleh kepala toko⁵⁸

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan Alfamart yang memberikan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat mereka bekerja terdapat faktor mereka tidak bersemangat dalam bekerja. Berikut hasil wawancara dengan karyawan Alfamart.

Wawancara dengan Andi Indra sebagai *Crew* mengatakan bahwa: “saling tidak adanya sifat kepercayaan antar karyawan membuat karyawan tidak bersemangat jika bekerja karena tempat kerja harusnya memberikan rasa nyaman.”⁵⁹

Selain itu wawancara dengan Bapak Rahmat Zailani sebagai *Asisten Chief Of Store* yang mengatakan bahwa: “karyawan merasa tidak bersemangat karena adanya beban Nota Barang Hilang (NBH) sehingga karyawan merasa adanya beban setiap bulannya. Nota Barang Hilang (NBH) untuk setiap bulan diberikan beban 500.000 perbulan. Apabila ada beban seperti makanan exspait, atau barang hilang, atau barang rusak. Maka karyawan di bebaskan untuk menggantikan kerugian yang dialami perusahaan. Karena pihak perusahaan hanya memberikan beban sebesar 500.000 saja. Setiap ada beban yang harus di bayar sesuai dengan jabatan. Semakin tinggi jabatan maka semakin besar Nota Barang

110 ⁵⁸ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014), h.

⁵⁹ Andi Indra, *Crew Alfamart Bumi Ayu*, wawancara, pada tanggal 25 Mei 2019

Hilang (NBH) yang harus dibayar karyawan. Beban tersebut membuat karyawan bekerja tertekan karena target harus selalu dicapai di tempat kerja”⁶⁰

Wawancara dengan Bapak Andi Indra sebagai *Crew* mengatakan bahwa :
“ walaupun banyak program kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja seperti Tunjangan Hari Tua (THT), BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan namun semua program tersebut tidak berdampak langsung kepada karyawan, kecuali gaji setiap bulannya. Sedangkan karyawan yang rajin dalam bekerja dapat menyelesaikan tugas dengan baik tidak diberikan *reward* kepada perusahaan. Sedangkan yang karyawan butuhkan *reward* yang langsung bisa dirasakan oleh karyawan secara langsung”.⁶¹

Wawancara dengan Ibu Nur Azizah Octavia sebagai *Cashier* mengatakan bahwa : “*Standard Operating Procedure* (SOP) membuat karyawan tidak bersemangat dalam bekerja karena beban yang karyawan rasakan sehingga tidak ada kenyamanan buat karyawan. Standar operasional ini berkaitan dengan pelaksanaan atau tugas-tugas karyawan. masih banyak karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.”⁶²

Wawancara dengan Ibu Wika Sari sebagai *Cashier* yang mengatakan bahwa : “karyawan tidak semangat bekerja karena karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik tidak diberikan *reward*. Harusnya perusahaan

⁶⁰ Rahmat Zailani *Asisten Chief Of Store* Alfamart Bumi Ayu, wawancara, pada tanggal 25 Mei 2019

⁶¹ Andi Indra, *Crew* Alfamart Bumi Ayu, wawancara, pada tanggal 25 Mei 2019

⁶² Nur Azizah Octavia, *Cashier* Alfamart Bumi Ayu, wawancara, pada tanggal 25 Mei 2019

memberikan penghargaan kepada karyawan yang unggul sehingga karyawan yang lain berlomba-lomba mendapatkan penghargaan.⁶³

Wawancara dengan Bapak Kiki Prasetyo sebagai *Cashier* yang mengatakan bahwa: “karyawan kurang bersemangat dalam bekerja karena merasa adanya diskriminasi, karyawan merasakan bahwa pimpinan kurang adil, khususnya saja dalam pemberian jadwal libur. karyawan tidak bisa meminta libur kecuali ada karyawan yang mau bertukar liburnya. Karyawan di sini bisa libur sesuai jadwal yang dibuat pimpinan.”⁶⁴

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan di Alfamart dapat timbul bukan hanya dari banyak program kesejahteraan karyawan seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Raya (THR), dan Tunjangan Hari Tua (THT) yang dimiliki oleh perusahaan Alfamart. Namun karyawan masih membutuhkan program kesejahteraan yang berpengaruh langsung kepada karyawan sehingga mereka benar-benar bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara di dapat bahwa semangat karyawan dapat tercipta karena sifat kekeluargaan yang dimiliki sesama karyawan dan selalu kompak dalam melaksanakan semua pekerjaan dalam kegiatan sehari-harinya. Sementara faktor yang mempengaruhi seseorang karyawan tidak bersemangat dalam bekerja karena karyawan memiliki perasaan tertekan karena adanya beban Nota Barang Hilang (NBH) yang harus dibebankan oleh karyawan, selain itu

⁶³ Wika Sari, *Cashier* Alfamart Bumi Ayu, wawancara, pada tanggal 25 Mei 2019

⁶⁴ Kiki Prasetyo, *Cashier* Alfamart Bumi Ayu, wawancara, pada tanggal 25 Mei 2019

Standar Operasional Perusahaan mengenai sistem kinerja karyawan atau pemberian waktu libur, pemberian bonus dan potongan gaji apabila karyawan Alfamart tidak mencapai target, selain itu *reward* yang tidak ada.

C. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Peran Program Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu.

Ajaran Islam dengan gagasan ekonominya telah memberikan prinsip-prinsip kehidupan dalam menjalin hubungan dengan sesamanya. Didalamnya berisi arahan dan sekaligus tuntutan agar pengikut-pengikutnya berbuat sebaik-baiknya dan menjauhi tindakan yang dianggap dosa. Oleh karenanya ekonomi Islam yang menjadi bagian dari keseluruhan ajaran Islam tidak sekedar berisi tentang kumpulan peraturan tetapi memberikan jaminan untuk terwujudnya kesejahteraan.

Ternyata Islam juga memiliki konsep kesejahteraan yang jauh lebih bagus dibanding konsep-konsep ekonomi barat. Konsepnya pun telah diterapkan dengan baik, mulai dari zaman Rasulullah Saw, sampai para Khalifah penggantinya. Kesejahteraan dalam pandangan Islam bukan hanya dinilai dengan ukuran material saja; tetapi juga dinilai dengan ukuran *non-material*; seperti, terpenuhinya kebutuhan spiritual, terpeliharanya nilai-nilai moral, dan terwujudnya keharmonisan sosial. Dalam pandangan Islam, masyarakat dikatakan

sejahtera bila terpenuhi dua kriteria: Pertama, terpenuhinya kebutuhan pokok setiap individu rakyat; baik pangan, sandang, papan, pendidikan, maupun kesehatannya. Kedua, terjaga dan terlindunginya agama, harta, jiwa, akal, dan kehormatan manusia. Dengan demikian, kesejahteraan tidak hanya sebuah sistem ekonomi semata; melainkan juga buah sistem hukum, sistem politik, sistem budaya, dan sistem sosial.⁶⁵

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ ﴿٣﴾ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَءَامَنَهُمْ مِنْ
خَوْفٍ ﴿٤﴾

Artinya : Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan Pemilik rumah ini (Ka'bah), yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan. (Q.S. Al-Quraisy (106) : (3-4).⁶⁶

Ayat ini menjelaskan bahwa kesejahteraan oleh orang Islam selain materi yang mereka butuhkan untuk kesejahteraan mereka namun juga ketenangan jiwa berupa beribada kepada Allah SWT. Kesejahteraan menurut Islam mencakup dua pengertian, yaitu :

1. Kesejahteraan holistik dan seimbang, yaitu kecukupan materi yang didukung oleh terpenuhinya kebutuhan spiritual serta mencakup individu dan sosial. Sosok manusia terdiri atas unsur fisik dan jiwa, karenanya kebahagiaan

⁶⁵ Didin Hafidudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2016), h. 63

⁶⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Juz 1-30, (Semarang : PT. Kumudasmoro Grafindo, 2014), h 300

haruslah menyeluruh dan seimbang diantara keduanya. Demikian pula manusia memiliki dimensi individual sekaligus sosial. Manusia akan merasa bahagia jika terdapat keseimbangan diantara dirinya dengan lingkungan sosialnya.

2. Kesejahteraan di dunia dan akhirat (falah), sebab manusia tidak hanya hidup di alam dunia saja, tetapi juga di alam setelah kematian/kemusnahan dunia (akhirat). Kecukupan materi di dunia ditunjukkan dalam rangka untuk memperoleh kecukupan di akhirat. Jika kondisi ideal ini tidak tercapai maka kesejahteraan di akhirat tentu lebih diutamakan, sebab ini merupakan sesuatu yang abadi dan lebih bernilai (*valuable*) dibanding kehidupan dunia.

Ekonomi Islam memandang bahwa kesejahteraan bukan semata-mata hanya permasalahan distribusi ekonomi secara materi semata tetapi juga menyangkut unsur non materi dan bidang-bidang yang lainnya. Oleh karenanya kesejahteraan dalam bidang ekonomi akan dapat ditegakkan bersamaan pula dengan tegaknya kesejahteraan dalam bidang-bidang lainnya yang berfungsi menopang dan saling menguatkan. Ekonomi Islam menuntut para pengikutnya untuk menjalankan keseluruhan ajaran Islam dalam semua aspek kehidupannya. Konsekuensi dari konsep ini adalah kesejahteraan harus dipandang sebagai perwujudan perintah Tuhan kepada hamba-hambanya. Sehingga kesejahteraan merupakan upaya terus menerus dari umat manusia untuk berbuat sebaik-baiknya, baik kepada Tuhan maupun kepada sesama manusia berdasarkan petunjuk ajaran Islam.

Di Alfamart Kota Bengkulu banyak terdapat program kesejahteraan yang melibatkan materi yang didapatkan karyawan kepada perusahaan seperti Tunjangan Hari Raya (THR), Tunjangan Hari Tua (THT), BPJS Ketenagakerjaan, dan BPJS Kesehatan. Kekompakan atau kerjasama sesama karyawan juga ada namun ada juga konflik yang timbul sesama karyawan dan pimpinan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tinjauan Ekonomi Islam terhadap peran program kesejahteraan sangat berpengaruh pada karyawan terutama program BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Raya (THR), dan Tunjangan Hari Tua (THT) yang dimiliki oleh perusahaan Alfamart. Namun di dalam Islam bukan hanya materi saja yang menilai kesejahteraan seseorang tetapi juga dinilai dengan ukuran non-material; seperti, terpenuhinya kebutuhan spiritual, terpeliharanya nilai-nilai moral, dan terwujudnya keharmonisan sosial. ketenangan jiwa terutama dalam kegiatan beribadah karyawan Alfamart.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Alfamart di Bumi Ayu Kota Bengkulu dapat disimpulkan bahwa:

1. Bentuk program kesejahteraan karyawan di Alfamart yang dapat diterima karyawan Alfamart di Bumi Ayu Kota Bengkulu yaitu program BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Tua (THT), dan Tunjangan Hari Raya (THR) yaitu program yang biasa didapatkan di perusahaan lainnya. Namun karyawan masih membutuhkan program kesejahteraan yang berpengaruh langsung terhadap karyawan sehingga karyawan benar-benar semangat dalam bekerja.
2. Semangat kerja karyawan di Alfamart Kota Bengkulu dapat tercipta bukan hanya karena adanya program kesejahteraan yang disediakan perusahaan kepada karyawan tetapi juga karena sifat kekeluargaan yang dimiliki sesama karyawan dan selalu kompak dalam melaksanakan semua pekerjaan dalam kegiatan sehari-harinya. Sementara faktor yang mempengaruhi seseorang karyawan tidak bersemangat dalam bekerja karena karyawan memiliki perasaan tertekan karena adanya beban Nota Barang Hilang (NBH), selain itu *Standard Operating Procedure* (SOP) mengenai sistem kinerja karyawan atau pemberian waktu libur, dan tidak adanya *reward* bagi karyawan.

3. Tinjauan Ekonomi Islam terhadap peran program kesejahteraan sangat berpengaruh pada karyawan terutama program BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Tua (THT), dan Tunjangan Hari Raya (THR) yang dimiliki oleh perusahaan Alfamart. Namun di dalam Islam bukan hanya materi saja yang menilai kesejahteraan seseorang tetapi juga dinilai dengan ukuran *non-material*; seperti, terpenuhinya kebutuhan spiritual, terpeliharanya nilai-nilai moral, dan terwujudnya keharmonisan sosial. ketenangan jiwa terutama dalam kegiatan beribadah karyawan Alfamart.

B. Saran

Setelah peneliti menguraikan pembahasan pada skripsi ini, maka peneliti ingin mengemukakan saran yang mungkin bermanfaat bagi kita semua.

1. Bagi Perusahaan dan pimpinan Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu agar lebih perhatian dan peduli atas pemberian kesejahteraan karyawan sehingga karyawan yang bekerja di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu semangat dalam berkerja tanpa ada tekanan.
2. Bagi karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa banyak mengeluh, ikhlas dan selalu bersemangat akan meringankan beban yang dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwarul Sholihin. “*Analisis Kesejahteraan Keluarga Buruh Perempuan Perspektif BKKBN dan Maqasid Asy-Syariah*”. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kaligaja, program studi Ekonomi Islam. 2017
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti. 2016
- Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2013
- Azhar Basyir, Ahmad. *Asas-Asas Hukum Muamalat*. Yogyakarta: UII Pres. 2015
- Azwar, Saipuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta:Pustaka Belajar. 2015
- B Flippo, Edwin. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga. 2013
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur’an dan Terjemahnya, Juz 1-30*. Semarang : PT. Kumudasmoro Grafindo. 2014
- Eknil Lana Dina. “*Persepsi Pekerja Perempuan Terhadap Pemenuhan Hak Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Program Kesejahteraan Oleh PT. Djarum* “. Skripsi. Universitas Sultan Syarif, program studi ekonomi. 2017
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. *Sistem Penggajian Islam*. Jakarta : Raih Asa Sukses. 2016
- Hafidudin, Didin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktek*. Jakarta:Gema Insani Press. 2016
- Handoko, T Hani. *Manajemen*. Yogyakarta : BPEYogyakarta. 2014
- Istianah Ni'mah.” *Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia*”. Jurnal Ekonomi Syariah. Sekolah Tinggi Islam Negeri Kudus. 2016
- Malayu SP, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018

- Manullang, M. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta: BLKMD Medan. 2015
- Masrukhin dan Waridin. (2004). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*, EKOBIS, 7 (2).
- Mondy, R Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2018
- Mukhtar. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: GP Press Group. 2013
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2014
- P Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. 2013
- P., Mangkunegara & Prabu A. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aditama. 2015
- Panjojo , et.al. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPF. 2015
- Poerwadarminta, W. J. S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 2016
- R. I., Syahril & Chalidyanto, D. 2014 *Pengaruh Komitmen, Motivasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Disiplin Kerja*. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 2(2)
- Rahman Ghazaly, Abdul dan Sapiudin Shidiq. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2014
- Ranupardoyo, Hedjrahman. *Prinsip Pendisiplinan*. Yogyakarta : FE UGM. 2015
- Rivai, Veithzal dan Basri. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2005
- Saksono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Salemba Empat. 2015
- Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan. 2015
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta. 2014
- Tohardi, Ahmad. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju. 2017

Undang-Undang Ketenagakerjaan Lengkap. Jakarta: Sinar Grafika. 2013

W. A., Murty & Hudiwinarsih, G. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)*, The Indonesian Accounting Review, 2(2).

PEDOMAN WAWANCARA

Judul Skripsi : Peran Program Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu Perspektif Ekonomi Islam
Nama : Mardhtilah Zuhara
NIM : 1516610005
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Nama Responden :

Jabatan :

Umur :

Pertanyaan

1. Apa saja program kesejahteraan yang diterima karyawan Alfamart?
2. Apakah program kesejahteraan karyawan di Alfamart ini membantu anda?
3. Bagaimana menurut anda peran program kesejahteraan karyawan yang diberikan Alfamart kepada karyawan?
4. Apa saja program kesejahteraan karyawan yang dibutuhkan Alfamart ini?
5. Bagaimana pengelolaan program kesejahteraan di Alfamart?
6. Apakah dengan adanya program kesejahteraan karyawan mampu meningkatkan semangat karyawan?
7. Bagaimana pendapat anda mengenai rekan kerja anda?
8. Apakah rekan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan anda?

9. Apakah anda datang tepat waktu setiap jam kerja?
10. Bagaimana cara anda mengatur supaya anda mampu melaksanakan tugas tepat waktu?
11. Bagaimana perasaan anda jika mampu melaksanakan pekerjaan tepat waktu?
12. Bagaimana menurut anda kondisi tempat anda bekerja?
13. Apa yang menjadi faktor semangat karyawan Alfamart bekerja?
14. Apa yang menjadi faktor kurangnya semangat karyawan bekerja?
15. Apa yang menjadi motivasi anda bekerja di Alfamart ini?
16. Apa saja yang harus dibenah di Alfamart ini agar karyawan semangat dalam bekerja?

Bengkulu, April, 2019 M
Sya'ban 1440 H

Tim Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

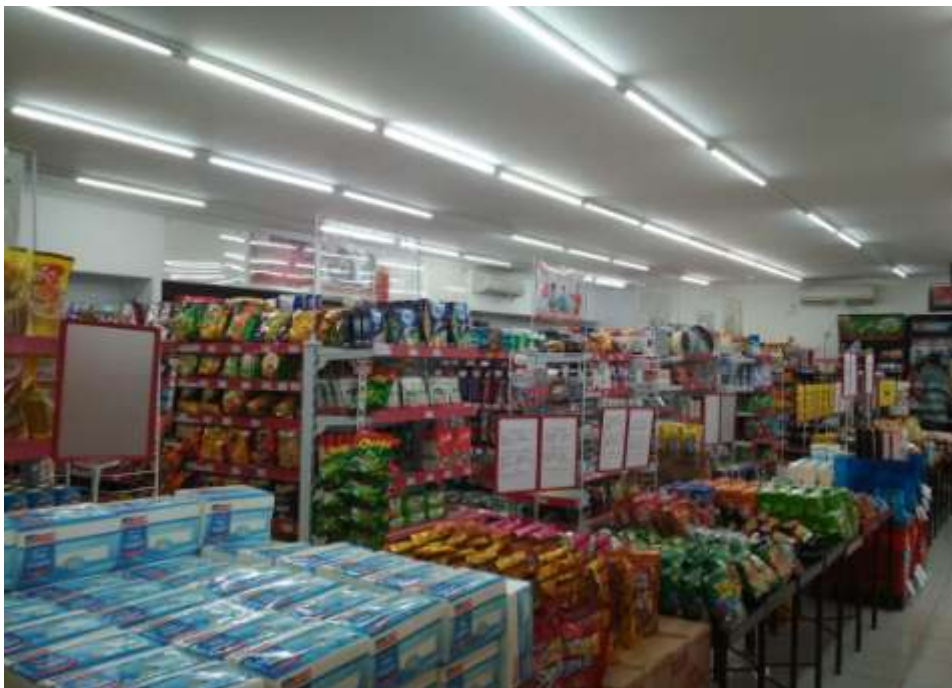
Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 19761124 2006041002

Nilda Susilawati, M.Ag
NIP. 19790520200710200

DOKUMENTASI



Halaman depan Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu



Posisi dalam Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu



Bagian kasir Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu



Gudang Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu



Wawancara dengan Bapak Rahmat Zailan, karyawan *Assisten Chief Of Store* Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu



Wawancara dengan Ibu Wika Sari, karyawan *Cashier* Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu



Wawancara dengan Ibu Nur Azizah Octavia, karyawan *Cashier* Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu



Wawancara dengan Ibu Tesa Alta, karyawan *Chief Of Store* Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu



Wawancara dengan Bapak Andi Indra, karyawan *Crew* Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu



Wawancara dengan Bapak Kiki Prasetyo, karyawan *Cashier* Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini kepala toko Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu, menerangkan bahwa:

Nama : Mardhtilah Zuhara

NIM : 1516610005

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul penelitian : Peran Program Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam

Bahwa yang namanya tersebut diatas benar-benar telah melaksanakan penelitian di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu pada tanggal 25 Mei 2019. Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

11 Sumber Alfamart Super Store
Bengkulu, 30 Mei 2019
Ramadhan 1440 H

[ALFAMART]
[BUMI AYU KOTA BENGKULU KOTA]
Tesa Alta Putri
Chief Of Store



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
 Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax: (0736) 51171

I. IDENTITAS MAHASISWA

NAMA: MARDHILAH ZUHARA
 N I M: IS1610905
 PRODI: Ekonomi Islam
 SEMESTER: VII

JUDUL YANG DIAJUKAN

1. Pampak: (tambahan politik tenaga saeut ditinjau dan etika bisnis Islam)
2. Etika dalam Pemasaran pada Almamad. Bussui Ayu kota Bengkulu ditinjau dari ekonomi Islam.
3. Rancangan program kesejahteraan karyawan di dalam Menangkalin Sewangas Kerja karyawan di Almamad Bussui Ayu kota Bengkulu.

II. PROSES KONSULTASI

- a. Konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan Fakultas
 Catatan: No. 1, 2 → sudah ada yg membahas

Pengelola Perpustakaan

 22/10/11

- b. Konsultasi dengan Pembimbing Akademik

Catatan: kajian ekonomi Islamnya di mana? Program kesejahteraan yg dimaksud itu apakah kompensasi?

Pembimbing Akademik

 Eka Sri Wahyuni, MA

- c. Konsultasi dengan Kaprodi

Catatan: Buat proposal sesuai arahan.

Kaprodi

 Eka Sri Wahyuni, MA

III. JUDUL YANG DIUSULKAN

Setelah konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan, Pembimbing Akademik dan Kaprodi judul yang diusulkan adalah Rancangan Program Kesejahteraan karyawan di dalam Menangkalin Sewangas Kerja karyawan di Almamad Bussui Ayu kota Bengkulu

Mengetahui
 A. N. Kajar EKES

M. H. M. N. M. Ag
 Np: 197705052007102002

Mahasiswa



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu Tlp. (0736) 51171, 51172, 51276 Fax (0736) 51171

BUKTI MENGHADIRI SEMINAR PROPOSAL

Nama : **MARDETIKAH ZUHARA**
 Nim : **151660005**
 Jurusan/ Prodi : **Ekonomi 15200**

No	Hari/ Tanggal	Nama Mahasiswa	Judul Proposal	Nama Penguji	Tanda Tangan Penguji
1.	Rabu 31 Okt 18.	Nela Suci UJAM	Pengaruh Motivasi Internal & Eksternal terhadap Keputusan Pemasukan Lima Mahasiswa di Bmt 41 - Puncakmas Lar Pangkajene	1. Dita Patricia L. 2. YETI AFRIDA MA	1.
2.	Rabu 31 Okt 18.	Evan Yuwanda	Pengaruh dan Perilaku Koperasi dalam meningkatkan Penghasilan dan Respek di Perumahan	1. Dr. Zaki Darsam 2. Eka Sa wahyuni	1.
3.	Rabu 31 Okt 18.	Ayu Tri Anani	Konflik Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas karyawan di Bank Indonesia Cabang Bengkulu	1. Dr. Zaki Darsam 2. Eka Sa wahyuni	1.
4.	Kamis 17 Januari 19	Muhammad Abror	Pelaksanaan Perjanjian Jual beli sepeda motor dengan sistem indent	1. Dita Fatmahanika 2. Khairah Elwanika	1.
5.	Kamis 17 Januari 19.	NUR AINUN	Pengaruh Quality work life dan work environment terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah	1. Pr. Asnaini, M.A 2. Yosy Arisanti, M.M	1.
6.	Kamis 31 Januari 19	Shelly Febria	Peran Perilaku Terhadap Manajemen Perilaku dan Motivasi Kerja Siswa SMA/MA/MTs di Bengkulu	1. Andang Gunardi 2. EVAN SEWANAN	1.
7.	Kamis 31 Januari 19	Indah Permana Sari	Peran Mahasiswa Franchise Ekonomi dan Bisnis Islam Terhadap Persepsi Masyarakat	1. Dita Fatmahanika 2. Dita Israhani MA	1.
8.				1. 2.	1. 2.

Mengetahui,
Kajur Ekonomi Islam

Desi Israini, MA
 NIP 197412022006042001

BLANGKO NOTULENSI SEMINAR PROPOSAL

HARI/TANGGAL : Pagi, 31 Oktober 2018
NAMA MAHASISWA : NPIA Suci Utami
JUDUL PROPOSAL : Pengaruh Motivasi Internal dan eksternal terhadap Loyalitas nasabah dalam menabung di BMT 11 - Muarawan LAIN Bengkulu

USUL/PERBAIKAN PROPOSAL

PENYEMINAR I

1. Secara teori BMT tidak boleh menerima tabungan Simpanan Bant, harus menerima teori tentang BMT.
2. buku yang digunakan harus, buku maupun eksternal dan internal agar tidak berbeda pendapat.
3. Sasarannya jangan mahasiswa lain tetapi lebih di fokuskan ke teori.
4. kata-kata harus ditulis sumbernya siapa.
5. harus ada buku Utamanya.


PENYEMINAR II

1. Faktor motivasinya sangat rendah apa sangat kuat. Faktor internal disamping faktor kamponen lainnya.
2. rumusan masalah buat 4
3. cek lagi Pendapat yang ada di proposal

Penyeminar I


DPA Fahimah
NIP.

Bengkulu
Penyeminar II


YELI Afrida M.A.K.
NIP.

BLANGKO NOTULENSI SEMINAR PROPOSAL

HARI/TANGGAL 31 Oktober 2018
NAMA MAHASISWA Ayu Tri Anjani
JUDUL PROPOSAL Konflik kerja dan stres kerja terhadap
produktivitas karyawan di bank BNI Syariah
Cabang Bengkulu

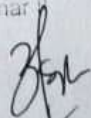
USUL/PERBAIKAN PROPOSAL
PENYEMINAR I

PENYEMINAR II

- ① Stres itu apa?
bersuk dan tensiik kerja serta stres kerja itu apa
- ② Merasa tidak adil dipertemukan dengan kerjanya.
- ③ Bersuk dan konflik.
Mengelola konflik dan stres kerja karyawan
tepatkan objek kerja

Penyeminar I

Dr. ZAINI DAUN, MM.
NIP

Bengkulu,
Penyeminar

EKA SRI WAHYUNI M.M.
NIP

BLANGKO NOTULENSI SEMINAR PROPOSAL

WAKTU/TANGGAL Kamis 31 Januari 2019.
NAMA MAHASISWA Shehy Febrina
JUDUL PROPOSAL Peran promosi terhadap Masyarakat. Tentang
Bank Muamalat Harah Sukarya (Studi Kasus
Desa Pematang. Kecamatan Tab. Solima.
Kota Bengkulu

SUPERBAIKAN PROPOSAL

PENYEMINAR I

- sukses revisi proposal. Masih Ajaran.

PENYEMINAR II

Revisi. Masih banyak size
- Cantumkan jumlah sales. Bank Muamalat Harah.
- .. - jumlah. Segaran Harah.
pendapatan harus dijabarkan menjadi bentuk
- kualitas pelayanan, kualitas produk.
tema. Persepsi Masyarakat.

Penyeminar I

Suarta, PhD
NIP.

Bengkulu,
Penyeminar II

EVAN Stiawan, M.M.
NIP.

BLANGKO NOTULENSI SEMINAR PROPOSAL

HARI/TANGGAL Kamis 17 Januari 2019
NAMA MAHASISWA Muhammad
JUDUL PROPOSAL Program Quality Work Life Dan Work Environment Terhadap Kinerja karyawan Pada Bank MANDIRI STARIAH BENGKULU

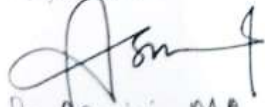
USUL PERBAIKAN PROPOSAL
PENYEMINAR I

- Mengapa meneliti di Bank mandiri?
- harus ada alasan ilmiah
- harus ada observasi awal

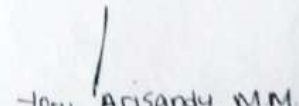
PENYEMINAR II

- Nama Instansi Bank Stariah mandiri untuk judul
- Kerangka Berpikirnya belum ada pembedanya
- Daftar Isi belum ditulis dgn benar
- Latar belakangnya harus diperjelas

Penyeminar I


Dr. Ashaini MA
NIP.

Bengkulu
Penyeminar II


Tosy Arisandy, MM.
NIP.

BLANGKO NOTULENSI SEMINAR PROPOSAL

HARI/TANGGAL Kamis 17 Januari 2019
NAMA MAHASISWA Muhammad Akbar
JUDUL PROPOSAL Pelaksanaan Perjanjian Jual beli Sepeda Motor
Dengan Sistem Indent Menurut Perpeksi
Ekonomi Islam
(STUDI DEALER PT ELHAMIN BROTHER Kota Bengkulu)

USUL/PERBAIKAN PROPOSAL

PENYEMINAR I

- Yang Melatar Belakangi Masalah yang diangkat
di Pt. ^{Hamid} Brother Kota Bengkulu
- Alasan teknis Pemecahan barang
- Teori tentang perjanjian antara penjual dan pembeli

PENYEMINAR II

- Isi tentang Perjanjian Indent
- Dasar hukum tentang Indent / teori
- Manziah yang tidak sesuai
- Intensi Manziah, Alasan hukum nya

Bengkulu,
Penyeminar II

Penyeminar I

Dra. Fatimah, MA

Khairiah Elwardani, M, Ag
NIP.

Di sisi

MINAR PROPOSAL

Waktu Pelaksanaan: Kamis 1 Januari 2019
 Waktu Pelaksanaan: 10:00 - 12:00
 Waktu Pelaksanaan: 13:00 - 15:00
 Tempat Pelaksanaan: Ruang Pertemuan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Tema: Strategi Pemasaran
 Tujuan: Meningkatkan kemampuan dalam menganalisis dan merencanakan strategi pemasaran.

DAFTAR PUSTAKA

KELOMPOK


- Pemasaran Manajemen Dan Strategi Pemasaran
- Pemasaran Manajemen Dan Strategi Pemasaran


PENYEMINAR II

- Maksud dan Tujuan: Meningkatkan kemampuan dalam menganalisis dan merencanakan strategi pemasaran.
- Manfaat: Meningkatkan kemampuan dalam menganalisis dan merencanakan strategi pemasaran.
- Cara Kerja: Meningkatkan kemampuan dalam menganalisis dan merencanakan strategi pemasaran.
- Waktu Pelaksanaan: Meningkatkan kemampuan dalam menganalisis dan merencanakan strategi pemasaran.

Bongkulu,
Penyeminar II

Penyeminar I


 Desi Isnaini, M.A.
 NIP.


 Desi Isnaini, M.A.
 NIP.

CATATAN PERBAIKAN¹¹ PROPOSAL SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : MAROTILAH ZUHARA

JURUSAN/PRODI : Ekonomi Islam

NO	PERMASALAHAN	SARAN PENYEMINAR
	<i>frkud lcoi</i>	<i>frkud frkud</i>

Bengkulu,
Penyeminar, I. II

Anthony
Anthony Suardo Ph.D.
NIP.

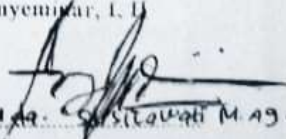
CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : MARDHILAH ZUHARA

JURUSAN/PRODI : EKONOMI ISLAM

NO	PERMASALAHAN	SARAN PENYEMINAR
	<p>- Judul</p> <p>Latar Belakang Masalah.</p>	<p>- Tambahkan Lokasi pada judul, fokus di fokus</p> <p>- Perlebaran masalah dengan menambahkan hasil observasi</p>

Bengkala,
Penyeminar, 1. 11


NIP. Susilawati M. A. S.
NIP.



LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa: MAROLILAH ZULHARA Program Studi: EKIS
 NIM: 151640005 Pembimbing III: II
 Judul Skripsi: Pengaruh Program Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan dalam Meningkatkan Sejahtera Kerja Karyawan di Perusahaan Bumi Ayu Kota Bengkulu ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Prati
	Kelasa, 14/5/19	bab I - III	- Tambah data hasil observasi - Tambah kajian teor	/
	Kauis, 14/5/19	bab III	Tambah referensi & perbaikan penulisan	/
	Kelasa, 21/5/19	bab I - III	Perbaiki abstract penulisan	/
	Kauis, 23/05/19	Perbaikan wawancara	Perbaiki isi isi baca	/
	Kelasa, 11/6/19	bab IV - V	- Tambah data hasil penelitian	/
	Kauis, 13/6/19	bab IV - V	perbaiki penulisan & sistematika	/
	Kauis, 20/6/19	Acc bab IV - V		/

Bengkulu,

Mengetahui,
 Ketua Jurusan

 Desi Isnaini, MA
 NIP. 197412022006042001

Pembimbing III

 (Milda Sulastika M. Ag)
 NIP. 197905202007102003

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

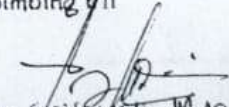
Nama Mahasiswa: MARDHILAH ZUHARA Program Studi: EKIS
 NIM: 1516610005 Pembimbing VII:
 Judul Skripsi: Peran Program kesyukuran terhadap karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di Al-Tanazz Bun: Ayu Kosl Bengkulu Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Prof.
	Selasa, 9/4-2019	Bab I - II	- Perbaiki uraian penulisan - Tambah referensi	A
	Selasa, 18/4-19	Bab I - III	lengkapi teori!	A
	Selasa, 23/4-19	Bab I - III	Acc lanjutkan penelitian	A
	Kamis,	Bab IV - V	Tambah data hasil penelitian	A
	Selasa,	Bab IV - V	histematika diperbaiki	A
	Kamis,	Bab V	kesimpulan tambah	A
	Selasa	Acc Bab IV - V		A

Bengkulu,

Mengetahui,
 Ketua Jurusan

 Desi Israhini, MA
 NIP. 197412022006042001

Pembimbing VII

 (Mick: Susi Kurnia W. Ag.)
 NIP 1979 05 20 2007 10 2003

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal skripsi berjudul "Peran Program Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam" yang disusun oleh :

Nama : Mardhtilah Zuhara

Nim : 1516610039

Prodi : Ekonomi Islam

Telah diseminarkan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Sabtu


Tanggal : 9 Februari 2019

Dan telah diperbaiki sesuai saran-saran Tim Penyeminar. Oleh karenanya sudah dapat diusulkan kepada jurusan untuk ditunjuk Tim Pembimbing

Tim Penyeminar

Bengkulu, 4 Maret 2019

Penyeminar I



Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 19761124 2006041002

Penyeminar II


Nilda Susilawati, M.Ag
NIP. 197905202007102003

Mengetahui

Ketua Program Studi Ekonomi Islam IAIN Bengkulu


Eka Sriwahyuni, MM
NIP.197705092008012014



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon: (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili: (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor : 0423/In.11/F.IV/PP.00.9/04/2019

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk

Dosen :

1. N A M A : Andang Sunarto, Ph.D
NIP : 197611242006041002
Tugas : Pembimbing I.
2. N A M A : Nilda Susilawati, M.Ag
NIP : 197905202007102003
Tugas : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

- N A M A : Mardhtilah Zuhara
NIM : 1516610005
JURUSAN : Ekonomi Islam
Judul Skripsi : PERAN PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN
DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA
KARYAWAN DI ALFAMART BUMI AYU KOTA
BENGKULU DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM.

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 01 April 2019
Dekan

Dr. Astmami, MA
NIP-197304121998032003

Tembusan :

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu Tlp. (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Sabtu, 05 Februari 2019
Nama Mahasiswa : MARDHILAH ZUHARA
NIM : 1516610005
Jurusan / Prodi : Ekonomi Islam / EKIS

JUDUL PROPOSAL	TANDATANGAN MAHASISWA	NAMA PENYEMINAR	TANDA TANGAN PENYEMINAR
Peran Program Kesejahteraan Masyarakat Dalam Meningkatkan Semangat kerja karyawan dan Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu. Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam		1. <u>Anday Purwati</u>	1.
		2. <u>Kilda Susilawati</u>	2.

Mengetahui,
Dekan Fak. Ekonomi Dan Bisnis Islam

Dr. ASNAINI, MA
NIP. 19730412 199803 2 003

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi berjudul "Peran Program Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu Perspektif Ekonomi Islam" yang disusun oleh:

Nama : Mardhtilah Zuhara

NIM : 1516610005

Prodi : Ekonomi Syariah

Sudah diperbaiki sesuai dengan arahan tim pembimbing, selanjutnya dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan Surat Izin Penelitian.

Bengkulu, 24 April 2019 M
18 Sya'ban 1440 H

Pembimbing I



Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 19761124 2006041002

Pembimbing II



Nilda Susilawati, M.Ag
NIP. 197905202007102003

Mengetahui

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu



Eka Sriwahyuni, MM
NIP. 197705092008012014

SURAT PERNYATAAN


NAMA : Mardhtilah Zuhara
NIM : 1516610005
PROGRAM STUDI : Ekonomi Syariah
JUDUL : Peran Program Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu Perspektif Ekonomi Islam

Telah dilakukan verifikasi plagiasi melalui <https://smallseotools.com/plagiarism-checker/> skripsi yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki indikasi plagiasi.


Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk penggunaan sebagaimana mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjau ulang kembali.

Bengkulu, Juli 2019

Mengetahui Tim Verifikasi


Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 19761124 200604 1 002

Yang Membuat Pernyataan


Mardhtilah Zuhara
NIM. 1516610005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

Nomor : 0543/In.11/F.IV/PP.00.9/04/2019
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Bengkulu, 29 April 2019

Kepada Yth.
KEPALA BADAN KESBANGPOL KOTA
BENGKULU.
di -
BENGKULU

Assalamu'alaikumWr .Wb

Sehubungan dengan penyelesaian Studi Sarjana S.1 pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Tahun Akademik 2018/2019 atas nama :

Nama : MARDHTILAH ZUHARA
NIM : 1516610005
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Islam

Dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian untuk melengkapi data penulisan skripsi yang berjudul : PERAN PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI ALFAMART BUMI AYU KOTA BENGKULU PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM.
Tempat Penelitian : ALFAMART BUMI AYU KOTA BENGKULU.
Demikianlah atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Mengetahui
An. Dekan
Wakil Dekan I

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002



PEMERINTAH KOTA BENGKULU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jalan Melur No. 01 Nusa Indah Telp. (0736) 21801
BENGKULU

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/1150 /B.Kesbangpol/2019

- Dasar : Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
- Memperhatikan : Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Nomor : 0543/In.11/F.IV/PP.00.9/04/2019 tanggal 29 April 2019 perihal Izin Penelitian

DENGAN INI MENYATAKAN BAHWA

Nama : MARDHTILAH ZUHARA
NIM : 1516610005
Pekerjaan : Mahasiswa
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Penelitian : Peran Program Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan di Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu Perspektif Ekonomi Islam
Daerah Penelitian : Alfamart Bumi Ayu Kota Bengkulu
Waktu Penelitian : 20 s.d 31 Mei 2019
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu

- Dengan Ketentuan :
1. Tidak dibenarkan mengadakan kegiatan yang tidak sesuai dengan penelitian yang dimaksud.
 2. Harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
 3. Apabila masa berlaku Rekomendasi Penelitian ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan belum selesai maka yang bersangkutan harus mengajukan surat perpanjangan Rekomendasi Penelitian.
 4. Surat Rekomendasi Penelitian ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat ini tidak mentaati ketentuan seperti tersebut diatas.

Demikianlah Rekomendasi Penelitian ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bengkulu
Pada tanggal : 23 Mei 2019

a.n. WAKIL KOTA BENGKULU
Koran Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kota Bengkulu
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
DIS. RIDUAN S.IP, M.Si
Ketua Muda