

**MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT. JASA ARMADA INDONESIA CABANG BENGKULU
DITINJAU DARI EKONOMI ISLAM**

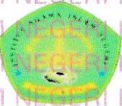


SKRIPSI

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

**OLEH:
MARTONI**
NIM 1316611629

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2017 M / 1438 H**



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

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276,51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh: **Martoni, NIM: 1316611629** yang berjudul **“Motivasi Kerja Karyawan PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu Ditinjau Dari 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, sudah layak untuk diajukan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, Februari 2017 M
Jumadil Awal 1438 H

Pembimbing I

Drs. Nurul Hak, MA
NIP.196606161995031002

Pembimbing II

Yosy Arisandy, MM
NIP.198508012014032001



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

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276,51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

PENGESAHAN

Skripsi atas nama: **Martoni, NIM: 1316611629** yang berjudul "Motivasi Kerja Karyawan PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu Ditinjau Dari 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 : 11 Maret 2017 M/ 12 Jumadil Akhir 1438 H

Dan dinyatakan LULUS, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Bengkulu, 13 Maret 2017 M
14 Jumadil Akhir 1438 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Drs. Nurul Hak, MA

NIP. 196606161995031002

Penguji I

Dra. Fatinah Yunus, MA

NIP. 196303192000032003

Sekretaris

Yosy Arisandy, MM

NIP. 198508012014032001

Penguji II

Yunida Een Fryanti, M.Si

NIP. 198106122015032003

Mengetahui

Plt. Dekan

Dr. Asnaini, MA

NIP. 197304121998032003



MOTTO

***“ Allah mencintai pekerjaan yang
apabila bekerja ia menyelesaikannya
dengan baik”***

(HR. Tabrani)

***Kesabaran itu dapat menolong segala
pekerjaan***

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati ku persembahkan karya ini sebagai sebuah perjuangan totalitas diri kepada

- *Allah SWT atas segala kenikmatan, kekuatan, kesabaran dalam menjalani kehidupan.*
- *Ayah (Alm) M. Tahir dan Ibu (Alm) Siti Hatija tercinta terimakasih atas limpahan kasih sayang semasa hidupnya dan memberikan rasa rindu yang berarti.*
- *Keluarga kecil ku, istriku Linda Yani, Spd dan kedua anakku fathan Naufal Azzamy dan Fathir Arrafif*
- *Saudaraku (Hasanatang, MPd, Yuli Yanto ,dan adik bungsuku aldi tahir, SE yang telah banyak memebantuku dalam pembuatan skripsi ini)*
- *Dosen pembimbing I (Drs. Nurul Hak, MA) dan pembimbing II (Yosi Arisandi, MM) yang senantiasa telah membimbing saya dalam penulisan skripsi ini.*
- *Teman-teman seperjuangan Prodi Ekonomi Islam angkatan 2013*
- *Citivis Akademik IAIN Bengkulu dan ALmamaterku yang selalu menempahku menjadi yang lebih baik.*

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi yang berjudul “ Motivasi Kerja Karyawan PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu Dalam Perspektif Ekonomi Islam adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik,daik di IAIN Bengkulu maupun diperguruan 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 skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis ataupun dipublikasiak orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dëngan jelas dan dicantumkansebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima saksi akademikberupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainya sesuai norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Februari 2017

Jumadil Ahir 1438 H

Saya menyatakan




Martoni

NIM 1316611629

ABSTRAK

Martoni, NIM 1316611629, 2017. “*Motivasi Kerja Karyawan PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu Ditinjau Dari Ekonomi Islam*”.

Adapun persoalan yang dikaji dalam skripsi ini, yaitu: Faktor – faktor motivasi kerja karyawan PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu ditinjau dari Ekonomi Islam? Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu.

Untuk mengungkap persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, maka penulis menggunakan deskriptif analisis bertujuan untuk mengumpulkan informasi aktual secara rinci mengungkap masalah motivasi karyawan di PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ialah faktor intern (individual), diantara faktor – faktor individual diantaranya faktor kebutuhan, faktor tujuan dan faktor sikap yang memotivasi karyawan untuk bekerja sedangkan faktor ekstern (organisasional), yaitu faktor pembayaran atau gaji, faktor keamanan pekerjaan dan faktor sesama pekerja dalam memotivasi karyawan PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu.

Kata Kunci: motivasi, kinerja, karyawan

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, Rabb sekian alam. Dialah dzat yang melimpahkan rahmat dan karunia yang tiada tara, yang dengan izin-Nya juga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Motivasi Kerja Karyawan PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu Dalam Persepektif Ekonomi Islam**. Shalawat dan salam juga senantiasa dicurahkan bagi rasul junjungan tauladan umat, Nabi Muhammad SAW, juga bagi keluarga, para sahabat dan seluruh umatnya berpegang di jalan Islam hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Serjana Ekonomi Islam (S.E) pada program studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuandari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih teriring doasemoga menjadi amal ibadahdan mendapat balasan dari Allah Swt, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H.Sirajuddin M, M.Ag, MH selaku rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah menerima menjadi mahasiswa IAIN Bengkulu.
2. Ibu Dr. Asnaini, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan mahasiswanya.
3. Ibu Eka Sri Wahyuni, SE, MM selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang

senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan mahasiswanya.

4. Bapak Drs.Nurul Hak, MA sebagai Pembimbing I skripsi penulis, yang telah membimbing dan mengarahkan sehingga skripsi ini bisa selesai.
5. Ibu Yosy Arisandy, MM sebagai Pembimbing II skripsi penulis, yang telah membimbing dan mengarahkan sehingga skripsi ini bisa selesai.
6. Rekan-rekan mahasiswa Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah banyak memberikan bantuan dalam memberi semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Segenap Civitas Akademika Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelaemahan dan kekurangan dalam berbagai sisi. Oleh sebab itu, penulis mohon maaf dan mengharapkan kritikdan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulis kedepan.

Bengkulu, Februari 2017
Penulis,

Martoni
NIM. 1316611629

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan Penelitian	11
E. Penelitian Terdahulu	12
F. Metode Penelitian	15

BAB II KAJIAN TEORI

A. Ekonomi Islam	20
1. Pengertian Ekonomi Islam	20
2. Prinsip – Prinsip Ekonomi Islam.....	21
3. Sistem Ekonomi Islam	22

4. Ciri – Ciri Ekonomi Islam	23
B. Motivasi	25
1. Pengertian Motivasi	25
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	28
3. Hakekat Motivasi	32
4. Motivasi Dalam Bekerja	34
5. Meningkatkan Motivasi Kerja.....	38
6. Pendekatan Motivasi	39

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya Prusahaan PT. Jasa Armada Indonesia	42
B. Visi dan Misi PT Jasa Armada Indonesia.....	44
C. Struktur Organisasi PT. Jasa Armada Indonesia.....	44
D. Jasa dan Layanan di PT. Jasa Armada Indonesia.....	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian dan Pembahasan.....	52
1. Faktor – Faktor Mempengaruhi Motivasi	52
2. Memotivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Ekonomi Islam.....	56

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	60
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Daftar Nama Karyawan PT. Jasa Armada Indonesia

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Proses Kerja Bagian Pemanduan Dan Penundaan

Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT. Jasa Armada Indonesia

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat izin penelitian
- Lampiran 2 : Surat balasan dari PT. Jasa Armada Indonesia
- Lampiran 3 : Kartu bimbingan studi
- Lampiran 4 : Pedoman wawancara
- Lampiran 5 : Surat penunjukan pembimbing
- Lampiran 6 : Halaman pengesahan proposal
- Lampiran 7 : Daftar hadir seminar proposal
- Lampiran 8 : Foto – foto hasil penelitian
- Lampiran 9 : Kartu menghadiri proposal
- Lampiran 10: Lembar pengajuan judul

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam adalah agama universal yang menawarkan sistem sosial yang adil dan bermartabat. Islam adalah agama revolusioner yang memperjuangkan nilai - nilai humanisme. Islam adalah agama sempurna mengatur segala bentuk kehidupan salah satunya adalah muamalah.¹

Manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan orang lain dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Banyak interaksi yang dilakukan agar apa yang menjadi kebutuhannya dapat terpenuhi. Disinilah hubungan timbal balik antara individu satu dengan yang lainnya. Hubungan ini dapat dilakukan dalam segala bentuk bidang kehidupan, baik itu politik, pertahanan keamanan, pendidikan, hukum, ekonomi, dan sebagainya. Di bidang ekonomi, banyak hubungan yang bisa dilakukan diantaranya jual - beli, pinjam – meminjam, hutang – piutang, perkonsian, sewa – menyewa, upah - mengupah dan sebagainya.²

Dalam Islam mengajurkan pada umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati orang yang bekerja dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad bila di niatkan karena Allah Swt. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.

¹Adiwarman Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Jakarta: Tim III, 2002), h. 4

² Abdul Aziz Muhammad Azzam, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), h. 6

Allah Swt berfirman,

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوُجُوهِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾

Artinya,

Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.(surat Al- Isra ayat 70)

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut, peranana manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting, untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki oraganisasi, maka haruslah di pahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan prilaku orang – orang untuk bekerja atau dengan kata lain prilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.³

³ Veithzal Rivai, *Islamic Leadership*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009), h.382

Motivasi berasal dari *motive* atau dengan perkataan bahasa latinnya,yaitu *movere* yang berarti “menggerakkan” atau memberikan dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja.⁴

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karna itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hamalik, mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu:

1. Motivasi dipandang sebagai suatu proses.
2. Menentukan karakter dari proses ini.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama sebagai kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah di tetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan Perusahaan dalam mencapai tujuannya, (Gitosudarmo).⁵

Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam,yaitu sebagai berikut,

⁴Veithzal Rivai,*Islamic Leadership...* h.387

⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), h.111

1. Motivasi Finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan financial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif.
2. Motivasi Nonfinansial, yaitu dorongan yang di wujudkan tidak dalam bentuk financial/uang, akan tetapi berupa hal – hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia, dan sebagainya.⁶

Motivas dalam Islam yaitu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan untuk kegiatan tertentu dapat dikatakan juga kemauan untuk memenuhi kebutuhannya harus sejalan dengan masalah. Masalah hanya bisa dicapai jika manusia hidup dalam keseimbangan (*ekuilibrium*) sebab keseimbangan merupakan sunatullah. Untuk mewujudkan kehidupan yang baik (*al – hayah al-thayyibah*) sebagai mana di jelaskan dalam Al-Qur'an,

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
 وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS, Al-Nahl ayat 97)

Islam tidak melarang manusia untuk memenuhi kebutuhan ataupun keinginannya, selama dengan pemenuhan itu martabat manusia bisa terjaga.

⁶Veithzal Rivai ,*Islamic Leadership...*h.387

Memang, segala yang ada di bumi diciptakan untuk kepentingan manusia, tetapi mereka di perintahkan untuk mengonsumsi barang yang halal dan baik secara wajar dan tidak berlebihan.⁷

Pada dasarnya pada diri setiap manusia selalu ada dorongan yang kuat untuk ingin maju, ingin lebih baik dari orang lain dan makin kuat imannya maka semakin menyadari bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini. Manusia pada dasarnya makhluk yang paling mulia dan paling cerdas, dimuka bumi ini,⁸ sebagaimana firman Allah Swt dalam surat Al- Isra”

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوُجُوهِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾

Artinya,

Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak – anak adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rezeki dari yang baik – baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan (QS, Al – Isra, ayat 70)

Pada kenyataannya, Perusahaan sering mengalami permasalahan terkait sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu permasalahan yang sering di hadapi Perusahaan adalah rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Rendahnya motivasi kerja baik individu maupun kelompok akan berdampak pada rendahnya kualitas kerja suatu Perusahaan dalam pencapaian tujuan, sebagaimana di jelaskan dalam Al-Qur’an

⁷ Idri, *Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h. 47

⁸Veithzal Rivai, *Islamic Leadership*...h. 389

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
 الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya:

“Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS,At-Taubah:105).

PT. Jasa Armada Indonesia merupakan anak Perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia II Bengkulu, yang bergerak di bidang jasa, untuk pelayanan pemanduan dan penundaan kapal. Sebagai suatu usaha kepelabuhanan, Perusahaan tersebut membutuhkan banyak tenaga kerja baik itu bersifat tetap maupun tenaga kerja kontrak.

Pada PT Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu merupakan salah satu unit Perusahaan yang bergerak dibidang kepelabuhanan dengan wilayah oprasional yang cukup luas. Perusahaan ini memiliki tenaga kerja yang berjumlah 24 orang karyawan, semua laki – laki, yang sudah berkeluarga ada 21 orang dan yang belum 3 orang, yang beragama Islam 23 orang dan yang non muslim 1 orang.

PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu mempunyai dua kapal tunda yang di gunakan untuk melakukan kegiatan pemanduan dan penundaan. Bila dilihat dari kondisi yang ada di PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu saat ini, Perusahaan ini sudah menjalankan fungsinya secara baik dalam upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini dapat

dilihat dari gaji yang di berikan diatas Upah Minimum Propinsi (UMP), yang selalu di terima setiap bulannya.

Beban kerja sudah sesuai volume kerja yang sudah di tetapkan oleh Perusahaan. Normal waktu pergerakan kapal tundanya beroperasi siang dan malam sesuai dengan permintaan kapal pengguna jasa yang akan di pandu, dua kapal tunda yang miliki PT. Jasa Armda Indonesia Cabang Bengkulu yaitu, KT. Bunga Raflesia I-206 dan MP. Pulau Baai. Dalam hal pendidikan dan pelatihan, karyawan PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu mendapatkan pelatihan – pelatihan di bidang kerja masing – masing untuk menunjang pekerjaan – pekerjaan yang semakin banyak dan bervariasi.

PT. Jasa Armada Indonesia yang merupaka anak Perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia II Persero Bengkulu setiap bulanya selalu melakukan kegiatan kerohanian yang di sebut bimbingan mental (bintal) untuk menambah ilmu agar selalu termotivasi dalam bekerja dan bersenergi dalam bekerja dan yang paling utama selalu ingat sama Allah Swt, sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an

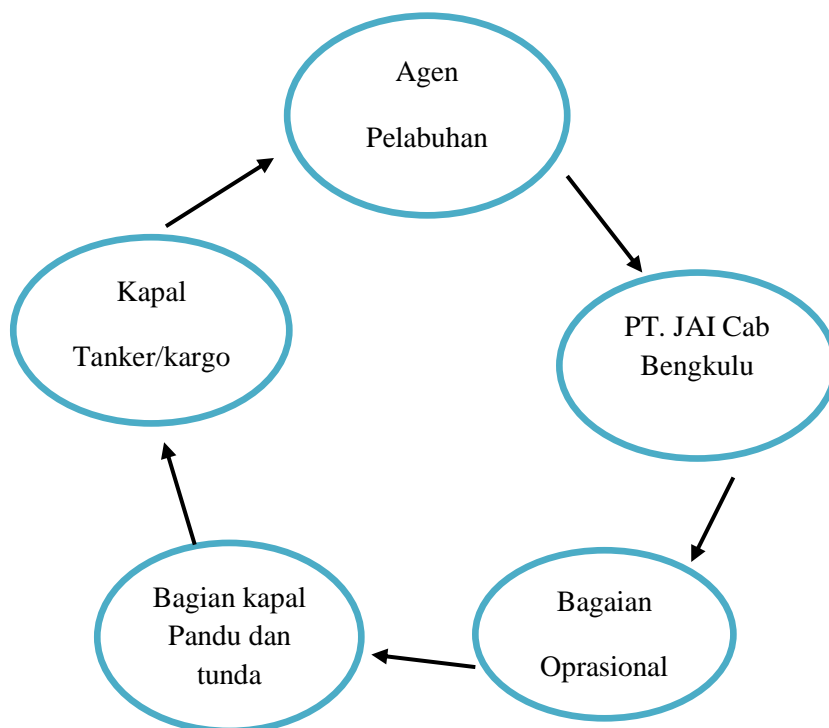
لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْ أَنفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ
وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿١٦٤﴾

Sungguh Allah telah memberi karunia kepada orang-orang yang beriman ketika Allah mengutus diantara mereka seorang Rasul dari golongan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat Allah, membersihkan (jiwa) mereka, dan mengajarkan kepada mereka Al kitab dan Al hikmah. dan Sesungguhnya sebelum (kedatangan Nabi) itu, mereka adalah benar-benar dalam kesesatan yang nyata. (QS, Al-Imran:164)

Bintal selalu diadakan setiap bulan pada hari kamis minggu ke tiga jam 10.00 wib, di Masjid Al- Ikhlas yang beralamat di PT. Pelabuhan Indonesia II Persero Pulau Baai Bengkulu.

Adapun tugas dibagian kapal tunda ini adalah bertujuan menunda dan memandu setiap kapal yang akan masuk dan keluar dari perairan Pualu Baai. Proses tersebut akan memakan waktu dan memerlukan kontrol yang cermat, dimulai dari datangnya kapal yang akan memasuki perairan Pulau Baai sampai kapal tersebut bersandar dipelabuhan.

Gambar 1.1. Proses Kerja Bagian Pemanduan dan Penundaan



Sumber : PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu.

Penjelasannya:

1. Setiap kapal Tanker atau Kargo yang akan memasuki perairan Pulau Baai dan memerlukan jasa perusahaan tersebut harus melapor keagen pelabuhan 6 jam sebelum memasuki pelabuhan Pulau Baai
2. Setelah kapal tersebut melapor keagen, pihak agen akan menghubungi pihak perusahaan, (PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu).
3. Selanjut pihak perusahaan menghubungi bagian operasional setelah itu bagian operasional akan menghubungi kebagian kapal pandu dan tunda bahwa akan ada kapal tanker atau kargo yang akan masuk dan memerlukan jasanya.
4. Setelah semua urusannya selesai, kapal pandu dan tunda akan berangkat dan menunggu 2 jam sebelum kapal tanker atau kargo tersebut datang.

Motivasi karyawan dapat dinilai dari hasil kerja karyawan, baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif. Motivasi yang dinilai secara kuantitatif adalah dengan melihat hasil pelaksanaan kerja seorang atau kelompok karyawan yang riil dalam satu satuan waktu. Sedangkan dinilai secara kualitatif adalah melihat hasil pelaksanaan kerjanya melalui kriteria - kriteria antara lain seperti potensi karyawan, hasil kerja, kerjasama, kemandirian, perilaku, ketelitian, fleksibilitas, stabilitas emosi, keuletan serta kondisi kesehatan karyawan.

Antara metode penelitian kuantitatif dan kualitatif tidak perlu dipertentangkan, karna saling melengkapi dan masing – masing memiliki keunggulan dan kelemahan.⁹

⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*(Bandung:Alfabeta CV,2014), h.74

Namun demikian, apa yang telah dipaparkan di atas tak lepas dari permasalahan - permasalahan yang di hadapi oleh Perusahaan dalam mencapai tujuan. Masalah yang timbul adalah karyawan PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu kurangnya motivasi dalam bekerja secara baik, kurang adanya evaluasi dari Pimpinan berupa *punishment* (sanksi) dan *reward* (hadiah). Pengaruh keseluruhan dari beberapa permasalahan diatas dapat dilihat pada menurunnya motivasi kerja karyawan PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai motivasi karyawan yang ada pada PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu yang di tuangkan dalam bentuk proposal yang berjudul :

“Motivasi Kerja Karyawan PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu Dalam Perspektif Ekonomi Islam”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang timbul dari latar belakang yang telah dibahas ialah:

1. Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu?
2. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam cara dalam memotivasi kerja karyawan PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu.

2. Tujuan khusus.
 - a. Untuk mengetahui faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu.
 - b. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PT. Jasa Armada Indonesia ditinjau dari Ekonomi Islam.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis.
 - a. Dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan dan dapat digunakan sebagai masukan dan refrensi bagi pihak - pihak yang melakukan penelitian serupa.
 - b. Sebagai sumbangan ilmu untuk mengetahui teori - teori yang dapat dari sumber bacaan (*literature*), menambah cakrawala (*Horizon*), mengenai motivasi kerja Karyawan.

2. Secara praktis.

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada:

- a. PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu yaitu diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar dapat mengetahui kebijakan - kebijakan seperti apa yang sebaiknya dilakukan.
- b. Peneliti, yaitu menambah pengetahuan dan pemahaman baru tentang pentingnya motivasi kerja karyawan bagi Prusahaan di PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu.

E. Penelitian Terdahulu

1. Ananto Pramandhika (2011), Universitas Diponegoro Semarang dalam skripsinya, “Motivasi Kerja Dalam Islam (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan)” Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa alasan mereka mengajar TPQ adalah karena panggilan hati dan semata-mata ingin mengamalkan ilmu yang dimiliki dengan mengesampingkan nilai materi yang akan didapat. Selain alasan tersebut peneliti juga mencoba menjelaskan motivasi kerja didalam Islam, serta menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang guru TPQ, baik itu faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik. Faktor intinsik guru TPQ terdiri dari, ibadah, keinginan dan harapan pribadi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab. Sedangkan faktor ektrinsik guru TPQ yaitu, kondisi lingkungan kerja, hubungan kerja, penghargaan dan jaminan hari akhir.

Sedangkan tujuan penelitian yang akan saya lakukan adalah untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di PT. JAI (Jasa Armada Indonesia) Cabang Bengkulu. Untuk melengkapi penelitian, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara.¹⁰

¹⁰ Ananto Pramandhika. *Motivasi Kerja Dalam Islam (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan)*, (skripsi Universitas Diponegoro Semarang. 2010)

2. Regina Aditya Reza (2010), Universitas Diponegoro Semarang dengan skripsinya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 112 karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹¹

Sedangkan tujuan penelitian yang akan saya lakukan adalah untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di PT. JAI (Jasa

¹¹ ReginaAditya Reza. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*, (skripsi Universitas Diponegoro Semarang. 2010)

Armada Indonesia) Cabang Bengkulu. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan dilihat dari kinerjanya.

3. Dwi Saryanti,(2010) Fakultas Tarbiya Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan skripsinya ”Meningkatkan Motivasi Belajar Pendidikan Agama Islam Melalui Pemberian Tugas Pada Siswa Kelas IV SD Negeri Mejin 1 Ambarketawang Gamping Seleman Yogyakarta. Dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kurangnya pemberian tugas belajar pendidikan Agama pada siswa kelas IV SD Negeri Mejin 1 Ambarketawang Gamping Seleman. Faktor yang mempengaruhi motivasi belajar adalah faktor dari luar diri siswa diantaranya adalah dengan pemberian tugas. Penelitian ini memperoleh kesimpulan bahwa pencapaian motivasi siswa anak kelas IV dengan memeberikan tugas pada siswa sehingga termotivasi untuk belajar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi belajar siswa SD Negeri 1 Mejin Ambar ketawang Gamping Seleman, untuk melengkapi penelitian, maka penulis melakukan penelitian dengan metode deskriptif dengan menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui kuisisioner dan proses wawancara.¹²

Sedangkan tujuan penelitian yang akan saya lakukan adalah untuk

¹² Dwi Saryanti. *Meningkatkan Motivasi Belajar Pendidikan Agama Islam Melalui Pemberian Tugas Pada Siswa Kelas IV SD Negeri Mejin 1 Ambarketawang Gamping Seleman Yogyakarta*. (Skripsi, fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta. 2010)

mengetahui tingkat Motivasi kerja karyawan di PT. JAI (Jasa Armada Indonesia) Cabang Bengkulu. Untuk melengkapi penelitian, maka penulis menggunakan jenis data yang digunakan adalah wawancara.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Model penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan melakukan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata - kata tertulis.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif analisis. Metode penelitian deskriptif analisis bertujuan untuk mengumpulkan informasi aktual secara rinci yang melukiskan gejala yang ada, mengidentifikasi masalah atau memberikan kondisi dan praktek - praktek yang berlaku, membuat perbandingan atau evaluasi, menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang, penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata – kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka.¹³

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana motivasi karyawan di PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu.

¹³Sugiyono, *Metode Penelitian*,..h.40

a. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu yang beralamat di Jln. Yos Sudarso No. 9 Pulau Baai, Kelurahan Sumber Jaya, Kecamatan Kampung Melayu Kota Bengkulu, Telepon, (0736) 51409 / Fax, (0736) 51956 Adapun waktu penelitian ini adalah mulai bulan Agustus sampai November 2016.

b. Subjek dan informen penelitian.

Penelitian ini menggunakan model *representative*, yaitu menjelaskan kelompok narasumber yang dianggap *representative* serta dasar pengelompokannya. Subjek dari penelitian ini adalah orang atau sekelompok orang yang dapat memberikan informasi, terdiri dari empat orang karyawan, yaitu: Pak Andi P dan Pak Bayu, anak buah kapal (ABK), Pak Suhendri, pelaksana ADM Umum, Dan Pak Agusman Katoroy selaku Manager Operasi, serta pihak lain yang menangani bagian kepengawasan dan motivasi karyawan di PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu.

Alasan saya menjadikan objek informan terhadap empat orang karyawan untuk mengetahui pendapat karyawan terhadap motivasi karyawan di PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu, kemudian alasan saya menjadikan Manager Operasi sebagai informan untuk mengetahui bagaimana kegiatan pandu dan tambat di PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu.

Sedangkan objek penelitian ini adalah motivasi kerja di PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu.

c. Sumber Data

1) Sumber Data Primer

Pengambilan data primer bertujuan untuk mendapatkan informasi langsung dari sumbernya (pihak PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu) terkait hal-hal yang dibutuhkan peneliti. Pengambilan data primer dilakukan dengan wawancara dengan mengajukan pertanyaan - pertanyaan lisan terstruktur secara langsung kepada pihak PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu, seperti Manager Operasi dan pihak yang di anggap mengetahui masalah yang sedang di teliti.

2) Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sifatnya mendukung data primer. Pengambilan data sekunder bertujuan untuk mendapatkan informasi lebih lanjut tentang masalah penelitian. Data tersebut berupa data dokumentasi, seperti data - data mengenai motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu. Dan buku-buku yang membahas bagaimana motivasi dalam islam.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data - data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, dilakukan melalui teknik sebagai berikut:

a. Observasi

Dalam penelitian ini dilakukan observasi terlebih dahulu. Observasi merupakan proses pencatatan pada perilaku subyek (orang), objek (benda), atau kejadian - kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau

komunikasi dengan individu - individu yang diteliti. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila di bandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner .¹⁴

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.¹⁵

Wawancara dilakukan untuk menggali informasi tentang motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu. Peneliti meminta pihak PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu, Untuk menjawab pertanyaan - pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya - karya monumental dari seseorang. Pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data - data atau informasi yang diperoleh dari dokumentasi yang ada pada PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan

¹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian...* h.234

¹⁵Sugiyono, *Metode Penelitian...*h.224

bahan - bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.¹⁶ Sesuai dengan pendekatan yang digunakan, maka analisis data dilakukan dengan teknik sebagai berikut :

- a. Reduksi data: mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal - hal yang penting, dicari tema dan polanya. Setelah melakukan wawancara, penulis langsung memindahkannya ke dalam bentuk tulisan dan mengelompokkan data - data tersebut.
- b. Penyajian data: Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data dalam bentuk naratif yang bersifat deskriptif. Sehingga tujuan dari penelitian ini dapat terjawab.
- c. Penarikan kesimpulan: Pada tahap akhir, data yang tersaji harus dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal. Sehingga memperoleh kesimpulan mengenai motivasi kerja karyawan yang ada PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu.

¹⁶Sugiyono, *Metode Penelitian...*h.402

BAB II

Landasan Teori

A. Ekonomi Islam

1. Pengertian Ekonomi Islam

Ekonomi, secara umum didefinisikan sebagai hal yang mempelajari perilaku manusia dalam menggunakan sumber daya yang langka untuk memproduksi barang dan jasa yang dibutuhkan manusia, sedangkan ilmu ekonomi Islam adalah sebuah sistem ekonomi yang menjelaskan segala fenomena tentang perilaku pilihan dan pengambilan keputusan dalam setiap unit ekonomi dengan memasukan tata aturan syariah sebagai variabel independen (ikut mempengaruhi segala pengambilan keputusan ekonomi). Dengan demikian, segala ilmu ekonomi kontemporer yang telah ada bukan berarti tidak sesuai dengan ilmu ekonomi Islam dan juga tidak berarti semuanya sesuai dengan ilmu ekonomi Islam. Selama teori yang ada sesuai dengan asumsi dan tidak bertentangan dengan hukum syariah, maka selama itu pula teori tersebut dapat dijadikan sebagai dasar untuk membentuk teori ekonomi Islam.¹⁷

Beberapa ahli mendefinisikan ekonomi Islam sebagai suatu ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan dengan alat pemenuhan kebutuhan yang terbatas di dalam kerangka Syariah. Ilmu yang mempelajari perilaku seorang muslim dalam suatu masyarakat Islam yang dibingkai dengan syariah. Syariah

¹⁷Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Mikro Islam*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 20 12), h. 5

yang terdiri atas aturan dan hukum merupakan bagian dari qanun ilahiyyah yang mengatur kehidupan manusia dan alam sesuai fitrahnya. Dan tentunya, dalam kerangka beribadah kepada Allah Yang Maha Esa.¹⁸

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ekonomi Islam adalah suatu cabang ilmu pengetahuan yang berupaya untuk memandang, menganalisis, dan akhirnya menyelesaikan permasalahan - permasalahan ekonomi dengan cara-cara yang Islami.

2. Prinsip – Prinsip Ekonomi Islam

Para pakar Ekonomi Islam terbagi – bagi kedalam tiga mazhab yaitu mazhab Baqir as-Sadr, mazhab Mainstream dan Mazhab Alternatif - kritis, namun pada dasarnya mereka setuju dengan prinsip – prinsip umum yang mendasarinya. Ekonomi Islam di dasarkan atas lima nilai universal, yakni *tauhid* (keimanan), *adl* (keadilan), *nubuwwah* (kenabian), *khilafah* (pemerintahan), dan *ma'ad* (hasil). Kelima nilai ini menjadi dasar inspirasi untuk menyusun proposisi – proposisi dan teori – teori Ekonomi Islam.¹⁹

Namun, teori yang kuat dan baik tanpa di terapkan menjadi sistem, akan menjadikan ekonomi Islam hanya sebagai kajian ilmu saja tanpa memberi dampak pada kehidupan ekonomi. Dari kelima nilai – nilai universal tersebut dibangunlah tiga prinsip deerivatif itu adalah *multitype ownership, freedom to act, dan social justice*.

¹⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta:PT. RajaGrafindo Persada,2008), h. 3

¹⁹ Adiwarman A. Karim, *.Ekonomi Mikro Islam...h. 34*

Nilai dan prinsip yang telah diuraikan di atas, dibangulah konsep yang memayungi kesemuanya, yakni konsep ahlak. Ahlak menepati posisi puncak, karena inilah yang menjadi tujuan Islam dan dakwa para Nabi. Ahlak inilah yang menjadi panduan para pelaku ekonomi dan bisnis dalam melakukan aktivitasnya.²⁰

3. Sistem Ekonomi Islam

Sistem didefinisikan sebagai suatu organisasi berbagai unsur yang saling berhubungan satu sama lain. Unsur - unsur tersebut juga saling mempengaruhi dan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan pemahaman semacam itu, maka kita bisa menyebutkan bahwa sistem ekonomi merupakan organisasi yang terdiri dari bagian - bagian yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan ekonomi.²¹

Didasarkan pada nilai – nilai Ilahiah, sistem ekonomi Islam tentu saja akan berbeda dengan sistem ekonomi kapitalis yang didasarkan pada ajaran kapitalisme dan juga berbeda dengan sistem ekonomi sosialis yang didasarkan pada ajaran sosialisme. Memang, dalam beberapa hal, sistem ekonomi Islam merupakan kompromi antara kedua sistem tersebut, namun dalam banyak hal sistem ekonomi Islam berbeda sama sekali dengan kedua system tersebut. Sistem ekonomi Islam memiliki sifat – sifat baik dari kapitalisme dan sosialisme, namun terlepas dari sifat buruknya. Sedangkan sumber karakteristik Ekonomi Islam adalah Islam

²⁰ Adiwarmam A. Karim, *Ekonomi Mikro Islam*...h. 34

²¹ Adi Warman Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Jakarta: IIIT Indonesia, 2002), h. 22

itu sendiri yang meliputi tiga asas pokok. Ketiganya secara asasi dan bersama mengatur dalam Islam, yaitu asas akidah teori ekonomi, akhlak dan asas hukum (muamalah).²²

4. Ciri-ciri Ekonomi Islam

Prinsip-prinsip ekonomi Islam dalam pelaksanaannya, prinsip-prinsip tersebut menimbulkan hal-hal sebagai berikut yang kemudian menjadi ciri - ciri Ekonomi Islam:²³

- a. Kepemilikan. Oleh karena manusia itu berfungsi sebagai khalifah yang berkewajiban untuk mengelola alam ini guna kepentingan umat manusia maka berkewajiban mempertanggung jawabkan pengelolaan sumber daya alam.

Pemilikan ini, meskipun relatif, membawa kewajiban yang harus dipenuhi manakala sudah sampai batas tertentu, untuk membayar zakatnya. Pada waktu tertentu, pemilikan ini, harus diwariskan pada sanak keluarganya dengan aturan tertentu. Pemilikan ini, meskipun relatif dapat dipindah tangankan kepada instustusi Islam untuk menjadi barang wakaf. Barang wakaf ini dengan demikian menjadi milik masyarakat yang harus dihormati oleh siapapun juga.

Karena diperkenankan memiliki sesuatu sebagai milik pribadi, pemilik ingin menimbunnya untuk kebutuhan sewaktu-waktu atau

²²Nurul Huda dkk, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), h. 2

²³ Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Mikro Islam*...h. 42

juga untuk spekulasi di pasar. Ini tidak diridhoi Allah Swt yang memerintahkan untuk membelanjakannya agar tercipta pendapatan baru bagi kalangan masyarakat.

- b. Thaharah atau sesuci, kebersihan. Tidak hanya individu, tetapi juga masyarakat, pemerintah, perusahaan diwajibkan menjaga kebersihan. Karena setiap gerakan memerlukan, sebagai masukan, antara lain energy, maka sewaktu bergerak, mengeluarkan kotoran yang harus dibuang. Kalau pembuangannya ini sembarangan, maka timbullah kerusakan lingkungan. Contoh kecil adalah kencing di bawah pohon atau di dalam lubang yang dilarang dalam Islam.

Produk barang dan jasa harus halal. baik cara memperoleh input, pengolahannya dan outputnya harus dapat dibuktikan halal. Hendaklah kita tidak begitu saja percaya terhadap label yang mengatakan ditanggung halal. Tidaklah dapat dibenarkan bahwa hasil usaha yang haram dipergunakan untuk membiayai yang halal.

- c. Keseimbangan. Allah tidak menghendaki seseorang menghabiskan tenaga dan waktunya untuk beribadah dalam arti sempit, akan tetapi juga harus mengusahakan kehidupannya di dunia. Dalam mengusahakan kehidupan di dunia tidak boleh boros, akan tetapi juga tidak boleh kikir. Janganlah seseorang terlalu senang terhadap harta bendanya, tetapi juga jangan terlalu sedih manakala kekurangan rizki. Harus minta tolong kepada Allah dengan cara sabar dan mendirikan sholat.

- d. Upah tenaga kerja, diupayakan agar sesuai dengan prestasi dan kebutuhan hidupnya, upah harus di bayarkan dan jangan menunggu keringat mereka jadi kering, mereka jadi menunggu gaji, menunggu itu semua sama dengan menderita.

Kejujuran dan tepat janji. Segala perbuatan seseorang harus mengandung kejujuran, baik berbicara, takaran dan timbangan, serta mutu, dan selalu menepati janjinya.

- e. Kelancaran pembangunan. Ciri tersebut di atas dapat menjamin bahwa pembangunan dapat dilaksanakan dengan lancar. Pembangunan wajib dijalankan untuk mencapai negeri yang indah, dan Allah memberi ampunan. Manusia dilarang berkeliaran di muka bumi baik di darat maupun di lautan untuk membuat kejahatan dan kerusakan di mana- mana. Kerusakan dan kejahatan ini adalah hasil tangan-tangan mereka sendiri yang akan menimpa pada umat manusia. Barang siapa berbuat baik (pembangunan) maka untuk dirinya sendiri, dan barang siapa berbuat jahat (kerusakan) maka juga untuk dirinya sendiri, barang siapa kikir maka sesungguhnya kikir untuk dirinya sendiri.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan

(*driving force*) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan hidup, dan kecendrungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.²⁴

Menurut French dan Raven, Sebagaimana di kutip Stoner, Freeman, dan Gilbert, motivasi adalah suatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu, (*motivation is the set of forces that cause people to behave in certain ways*).²⁵

Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk pekerjaan baru.²⁶

Menurut George R. dan Leslie W. bahwa motivasi adalah “*getting a person to exert a degree of effort*” yang artinya motivasi membuat seseorang bekerja lebih berprestasi. Sedangkan menurut Ravianto ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang, dan jenis pekerjaan. Motivasi di bagi 2 yaitu ada motivasi positif dan motivasi negatif,

Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

²⁴Veithzal Rivai, *Islamic Leadership*...h.386

²⁵Erni Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta:Pranadamedia Group,2005),h.235

²⁶M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan*,... h.278

Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong di lakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

Ada definisi yang menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan:

- a. Pengaruh perilaku.
- b. Kekuatan reaksi (maksudnya upaya kerja), setelah seorang karyawan telah memutuskan arah tindakan – tindakan.
- c. Persistensi perilaku, atau berapa lama orang yang bersangkutan melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu. (Campell).²⁷

Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Terdapat lima perspektif kontemporer dalam melihat bagaimana motivasi menjadi kekuatan pendorong bagi individu untuk berperilaku. Kelima perspektif tersebut adalah:

- a. Perspektif kebutuhan (*need perspectives*).

²⁷ Veithzal Rivai, M.B.A, *Islamic Leadership*...h.388

- b. Perspektif keseimbangan dan keadilan (*equity perspectives*).
 - c. Perspektif pengharapan (*expectancy perspectives*).
 - d. Perspektif penguatan (*reinforcement perspectives*).
 - e. Perspektif penyusunan tujuan (*goal setting theory*).²⁸
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi

Di kemukakan beberapa pendapat dari para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia. Syadam mengemukakan sebagai berikut motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.

Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat dilihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai, akhir – akhir ini banyak terjadi pergolakan pegawai di berbagai instansi, munculnya ujuk rasa, pemogokan dan lain – lain. Semua ini telah menunjukkan terjadinya ketidak seimbangan dan ketidak harmonisan hubungan kerja antara organisasi dengan pegawai.

Dari sisi lain dapat dikemukakan bahwa bahwa faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan

²⁸Erni Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen...*.h.238

kepuasan kerja (Syadama).²⁹

Yang tergolong pada faktor – faktor intern sifat (individual) adalah:

- *Kebutuhan (need)*

Kebutuhan adalah keinginan manusia terhadap barang dan jasa yang dapat memberikan kepuasan jasmani dan rohani untuk kelangsungan hidupnya. Apabila sebagian besar kebutuhannya terpenuhi, maka manusia tersebut disebut makmur. Jadi, kemakmuran adalah situasi atau keadaan di mana sebagian besar kebutuhan manusia terpenuhi.

- *Tujuan (goals)*

Ingin mendapatkan uang, bertanggung jawab terhadap diri sendiri dan keluarga, hanya sekedar mengisi waktu luang, tidak ingin dikira malas oleh orang lain.

- *Sikap (attitudes)*

Sikap kerja adalah keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, behavior, dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologi untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap suatu objek.

Dalam sikap kerja yang mempengaruhi dalam kinerja kerja

²⁹ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.296-297

sikap terhadap organisasi Sikap terhadap pekerjaan Sikap terhadap rekan kerja.

- Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerrjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

Yang tergolong pada faktor – faktor yang sifatnya individual adalah:

Yang tergolong pada faktor – faktor ekstern (organisasi) meliputi,

- Pembayaran atau gaji (*pay*)

Pembayaran adalah sistem yang mencakup seperangkat aturan, lembaga dan mekanisme yang digunakan untuk melaksanakan pemindahan dana guna memenuhi suatu kewajiban yang timbul dari suatu kegiatan ekonomi.

- Keamanan pekerjaan (*job security*)

suatu keadaan yang menggambarkan keadaan tentram, tidak merasa takut, gelisah atau resah.

- Sesama pekerja (*co-workwers*)

bahwa kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan dapat tercapai apabila karyawan dapat menjaga hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan ataupun antara

karyawan dan atasan.

- Pengawasan (*supervision*)

adalah setiap pekerjaan dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sampai dimana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai

- Pujian (*praise*)

Pujian adalah bagian terpenting dalam menjaga karyawan untuk tetap termotivasi, dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang selalu diberikan semangat dan kepercayaan diri melalui pujian yang tulus, akan menjadi orang-orang yang produktif bersama pekerjaan mereka.

- Pekerjaan itu sendiri (*job itself*)

kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat di kemukakan bahwa setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkatan paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis.

Pada tingkatan yang lebih tinggi di cantumkan berbagai

kebutuhan yang bersifat sosial untuk mengaktualisasikan diri.³⁰

3. Hakekat Motivasi

Teori motivasi tradisional yang berkembang awal abad ke- 20 berasal dari teori manajemen ilmiah. Ketika itu uang adalah sebagai faktor motivasi utama, sehingga hadiah berupa uang tersebut harus dihubungkan secara langsung dengan kinerja.

a. *Teori hierarki kebutuhan Maslow*

Abraham Maslow yakin bahwa ketidak puasan kebutuhan individu adalah sumber motivasi utama. Menetapkan lima kebutuhan dalam bentuk herarki dari paling mendasar hingga paling matang yaitu: kebutuhan dasar fisik untuk survival, rasa memiliki, status ego dan aktualisasi diri.

b. *Teori motivasi-hygiene herzberg*

Menurut *Hygiene Herzberg*, faktor motivasi ini dan ia beranggapan bahwa tingkat kebutuhan yang lebih rendah yaitu survival dan keamanan yang di juluki sebagai faktor ketidak puasan berpusat pada isu yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan dan merupakan faktor – faktor yang di asumsikan kebanyakan orang akan dipenuhi.

Diantara faktor – faktor ketidak puasan adalah gaji, keamana kerja, dan kondisi kerja, yang baik. Diantara motivasi – motivasi kerja yang dikemukakanya adalah merupakan tantangan pekerjaan itu

³⁰ Dr. M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya,..* h.301-302

sendiri, prestasi, pemahaman, tanggung jawab, promosi dan pertumbuhan.³¹

Pada dasarnya pada diri setiap manusia selalu ada dorongan yang kuat untuk ingin maju, ingin lebih baik dari orang lain dan makin kuat imannya maka semakin menyadari bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini. Manusia pada dasarnya makhluk yang paling mulia dan paling cerdas di muka bumi ini, sebagaimana firman Allah Swt dalam surat Al-Isra ayat 70 dan surah At-Tin ayat 4 yaitu:

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ

وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾

Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan[862], Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.(QS. Al-Isra, ayat 70)

[862] Maksudnya: Allah memudahkan bagi anak Adam pengangkutan-pengangkutan di daratan dan di lautan untuk memperoleh penghidupan.

﴿ لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴾

Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya .(QS. At-Tin, ayat 4)

³¹ Veithzal Rivai, *Islamic Leadership*...h.388-389

4. Memotivasi Dalam Bekerja

Ketika seorang pemimpin memotivasi karyawannya agar mereka mempunyai motivasi kerja yang baik artinya pemimpin tersebut sedang berusaha menimbulkan kebutuhan tertentu pada diri karyawannya, perlu melihat hal – hal yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang.

Hal – hal yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang, perlu memenuhi dua persyaratan pokok terlebih dahulu yaitu,

1. Memiliki kemampuan untuk berpertasi

أَمَّنْ هُوَ قَنِيْتُ أِنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ
 قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو

الْأَلْبَابِ

(apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran. (QS.Az-Zumar, ayat 9)

Diahir ayat Allah Swt menyatakan orang – orang yang berkallah yang dapat mengambil pelajaran, baik pelajaran dari pengalaman hidupnya atau dari tanda – tanda kebesaran Allah Swt yang terdapat di langit dan di bumi serta isinya. Kemampuan dalam suatu bidang hanya bisa dimiliki seseorang apabila dia memiliki bakat termasuk pula *inteligensia* (kecerdasan) yang memadai. Bakat biasanya dikembangkan dalam pemberian kesempatan penambahan pengetahuan baik melalui pendidikan, latihan atau pengalaman kerja.

2. Kemampuan untuk berprestasi

Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni sebagai berikut:

a. Pengaruh lingkungan fisik

Setiap orang menghedaki lingkungan yang baik untuk bekerja seperti lampu yang terang, ventilasi udara yang baik, bebas dari gangguan suara gaduh, kalau mungkin ada latar belakang musik dan sebagainya. Dan memang perbaikan kondisi fisik akan meningkatkan motivasi kerja.

b. Pengaruh lingkungan sosial terhadap motivasi

Manusia sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak semata – mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dapat diterima dan dihargai oleh orang lain, dia pun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu orang lain.

c. Kebutuhan pribadi

Kalaulah kita sekarang sudah mengetahui mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi (kemauan) kerja seseorang, kemudian kita perlu mempertanyakan apa yang bisa kita lakukan sebagai atasan dalam rangka menimbulkan motivasi kerja bawahan, mungkin tidak terlalu banyak yang dapat dilakukan oleh pimpinan didalam memperbaiki lingkungan fisik maupun

lingkungan sosial didalam perusahaan.³²

Tetapi sampai batas tertentu kita bisa melakukan sesuatu setidaknya dalam unit sendiri. Khusus di dalam menimbulkan minat pribadi untuk mau bekerja secara optimal, ada beberapa prinsip yang bisa diikuti, yakni sebagai berikut:

- Prinsip partisipasi.

Kita sebagai atasan sebaiknya memeberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi di dalam menentukan tujuan kerja yang ingin di capai.

- Prinsip komunikasi.

Bawahan sebaiknya di beri informasi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan melakukan ini, kita seolah - olah mengatakan pada mereka, “ saya menganggap anda seorang yang cukup penting oleh karnanya saya ingin membuat anda mengetahui informasi – informasi yang sebaiknya anda ketahui.”

- Prinsip mengakui andil bawahan.

Motivasi kerja bawahan dapat di tingkatkan apabila kita sebagai atasan selalu bersedia untuk mengakui bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

³²Veithzal Rivai, *Islamic Leadership*...h.394 - 399

Sering terjadi, kalau satu unit dinilai mempunyai satu prestasi, maka atasan merasa ini semata – mata hasil dia. Dan ini merupakan satu sikap yang salah. Pengakuan boleh dilakukan secara pribadi atau dihadapan orang lain.

- Prinsip pendelegasian wewenang.

Sebagai atasan ada perlunya memberika otoritas kepada bawahan untuk memutuskan sesuatu yang mempengaruhi hasil kerja. Lebih banyak atasan mengizinkan bawahan yang membuat keputusan – keputusan sendiri, sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan, lebih banyak bawahan akan merasa sangat terlibat secara emosional dengan tujuan yang akan di capai.

- Prinsip memberikan perhatian timbal balik.

Di dalam banyak kesempatan, pimpinan PT. Jasa Armada Indonesia pada umumnya menuntut perhatian dari karyawanya. Pimpinan menginginkan, malahan bisa jadi memaksa, agar bawahan menyadari apa yang di inginkan olah pimpinan. Ini tentu tidak salah, tapi yang penting jangan sepihak. Pimpinan harus pula menaruh perhatian terhadap apa yang ingin di capai karyawanya. Dengan menunjukkan perhatian yang tulus terhadap keinginan dan tujuan yang ingin di capai bawahan, kita telah berusaha

menaikan keinginan mereka untuk menunjukkan pula perhatian dalam menolong kita mencapai tujuan.³³

5. Upaya meningkatkan motivasi kerja

Sudah mengetahui mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi (kemauan) kerja seseorang, kemudian kita perlu mempertanyakan apa yang bisa kita lakukan sebagai atasan dalam rangka menimbulkan motivasi kerja bawahan. Di dalam jabatan sebagai mandor instalas mungkin tidak terlalu banyak yang dapat kita lakukan didalam memperbaiki lingkungan maupun lingkungan sosial di dalam prusahaan. Tetap sampai pada saat tertentu kita bisa melakukan sesuatu setidaknya dalam unit sendiri.

Di dalam menciptakan satu lingkungan sosial yang baik di tempat kerja, kita tahu bahwa hubungan atasan – bawahan memegang peranan penting. Kalau bawahan merasakan bahwa atasan telah melakukan yang terbaik dalam menjalankan fungsinya sebagai atasan, atasan sudah membantu menciptakan lingkungan sosial yang baik.³⁴

Bagaimanapun penelitian menunjukkan bahwa sepanjang masuk akal dan pendapatan yang *fair*, maka isu – isu semacam prestasi, pemahaman, dan hakekat kerja akan mengesampingkan pertimbangan uang. Didalam beberapa tutorial, kita menyarankan pada banyak orang tentang isu – isu pekerjaan yang mereka bicarakan dan secara bervariasi jawabannya

³³ Veithzal Rivai, *Islamic...*, h.412-413

³⁴ Veithzal Rivai, *Islamic Leadership...* h.412

adalah prestasi, pemahaman, hakekat pekerja, sementara itu uang sendiri justru jarang di bicarakan.³⁵

6. Beberapa pendekatan mengenai motivasi

Terdapat beberapa pendekatan dalam memahami motivasi. Sebagai dikemukakan oleh Stoner, Freeman dan Gilbert paling tidak terdapat tiga pendekatan yang telah dikenal dalam dunia manajemen yaitu:

1. Pendekatan Tradisional

Pendekatan ini sering kali di kaitkan dengan perspektif saintifik dalam ilmu manajemen atau kelompok manajemen ilmiah. Pada dasarnya manajer memiliki kinerja yang lebih baik dari pekerja dan para pekerja hanya akan menunjukkan kinerja yang baik sekiranya diiming – imingi dengan kompensasi. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak adanya rasa kebutuhan dan kepuasan serta ketidak seimbangan. Rangsangan terhadap hal tersebut akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan, pemberian motivasi di antaranya pemberian *reward*.

Reward adalah suatu penghargaan yaitu berupa insentif bagi karyawan yang berprestasi dalam pencapaian produktivitas kerja. Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, semakin banyak produk yang dihasilkan oleh pekerja tersebut dinyatakan lebih

³⁵ Veithzal Rivai, *Islamic Leadership...*h.389

produktif, maka pekerja tersebut berhak untuk memperoleh upah yang lebih dibandingkan pekerja lainnya.

2. Pendekatan Relasi Manusia

Manajer berkewajiban untuk membantu para pekerja untuk melakukan intraksi sosial dan lingkungan pekerjaannya dan membantu mereka dan membuat mereka merasa diperlukan dan penting bagi perusahaan. Beberapa penerapan dari pendekatan ini telah banyak di pergunakan hingga hari ini misalnya, terdapatnya kotak saran, seragam pekerja, (untuk meminimalkan terdapatnya diskriminasi dan perbedaan antar pekerja), surat kabar atau buletin pekerja dan berbagai mekanisme yang memungkinkan pekerja terlibat dalam berbagai hal perusahaan.

3. Pendekatan sumber daya manusia

Manajemen perlu menyadari bahwa pada dasarnya manusia dapat di katagorikan kepada dua jenis karakter, yaitu tipe-x dan tipe-y. Sumber daya manusia yang bertipe-x memiliki kecenderungan sebagai orang yang malas untuk bekerja dan hanya akan bekerja jika di paksa untuk bekerja, pekerja tipe ini cenderung menghindari pekerjaan dan tanggung jawab para manajer harus memaksa menyuruh bekerja para pekerja dengan tipe-x ini agar mau bekerja, paksaan ini dapat berupa aturan yang ketat, dikenakan teguran (*punishment*) bagi karyawan yang malas bekerja agar para pekerja mau bekerja. Adapun sumber manusia yang bertipe-y memiliki kecenderungan yang bertolak belakang dengan mereka yang bertipe-x, para pekerja yang bertipe-y

memandang bahwa pada dasarnya bekerja tidak berbeda jauh dengan bermain, cenderung menyukai pekerjaan yang bersifat aktif dalam setiap pekerjaan.³⁶

³⁶Erni Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen...*h.237

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya Perusahaan PT. Jasa Armada Indonesia

PT. Jasa Armada Indonesia dengan nama dagang IPC Marine Service adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan pemanduan dan penundaan kapal. IPC Marine Service mentransformasikan nilai-nilai perusahaan induk PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) sebagai Aksi Korporasi dalam bentuk Operasional Excellence, Customer Centricity, dan Quantum Leap guna mengoptimalkan kepuasan pelanggan, pemasok, komunitas, lingkungan, karyawan, serta pemegang saham.³⁷

IPC Marine Service adalah anak perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Bengkulu yang bergerak dalam bidang layanan pemanduan dan penundaan kapal, angkutan laut dan layanan maritime. Mulai beroperasi tahun 1960 sebagai unit usaha Perusahaan Nasional (PN) Pelabuhan, layanan pemanduan dan penundaan pada tahun 1992 diubah menjadi unit usaha PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero). Seiring dengan identitas baru yang diluncurkan oleh Pelindo II tahun 2012 sebagai IPC, bulan Juli 2013 unit usaha layanan pemanduan dan penundaan dispin-off menjadi PT. Jasa Armada Indonesia dengan nama dagang IPC Marine Service.³⁸

Sejak *spin-off*, IPC Marine Service melakukan investasi secara massif untuk perbaikan kualitas armada dan peningkatan kapasitas SDM sesuai standar internasional, dibawah *supervise Thome Consulting Singapore*. Hasilnya kualitas

³⁷ Data primer diolah dari PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu

³⁸ Data primer diolah dari PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu

armada dari meningkat *Grade* 2,4 (48% dari skor tertinggi 100%) menjadi *Grade* 3,6 (72%). IPC Marine Service melakukan optimasi secara *revolutioner* dibidang pemeliharaan, perbaikan, dan sistem pengadaan barang. Hal ini dilakukan melalui *strong corporate governance*, dan peningkatan integritas SDM, guna memastian kualitas layanan dengan standar tertinggi serta tingkat profitabilitas secara berkelanjutan. Perusahaan juga meningkatkan kualitas dan memasarkan layanan WIP dengan standar *Zero Waiting Time*. Hasilnya, *market* di luar Pelindo II berkembang dan pendapatan meningkat 68% di tahun pertama operasi penuh setelah *spin-off*. Dengan pengalaman operasi selama 55 tahun, total armada ada 70 unit kapal, keinerja pemanduan dan penundaan 52.000 kapal/tahun, melayani klien - klien ternama nasional dan asing, IPC Marine Service adalah perusahaan yang paling berpengalaman, paling besar, dan paling dapat diandalkan di Indonesia.

Saat ini, wilayah operasi IPC Marine Service berada di 11 wilayah operasional yang terdiri dari 3 wilayah operasional di Pulau Jawa yaitu Tanjung Priok, Cirebon dan Banten, dan 7 wilayah operasional di Pulau Sumatera yang terdiri dari Teluk Bayur, Bangkulu, Jambi, Panjang, Pangkal Balam, Palembang dan Tanjung Pandan serta 1 wilayah operasional di Pulau Kalimantan yaitu wilayah Pontianak, serta megembangkan pasar ke seluruh Indonesia dan beberapa wilayah strategis di Asia.³⁹

³⁹ Data primer diolah dari PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu

Visi dan Misi PT. Jasa Armada Indonesia

1. Visi PT. Jasa Armada Indonesia

Menjadi perusahaan penyedia *harbor tug*, pilihan utama di Indonesia dan terdepan di Asia

Misi PT. Jasa Armada Indonesia

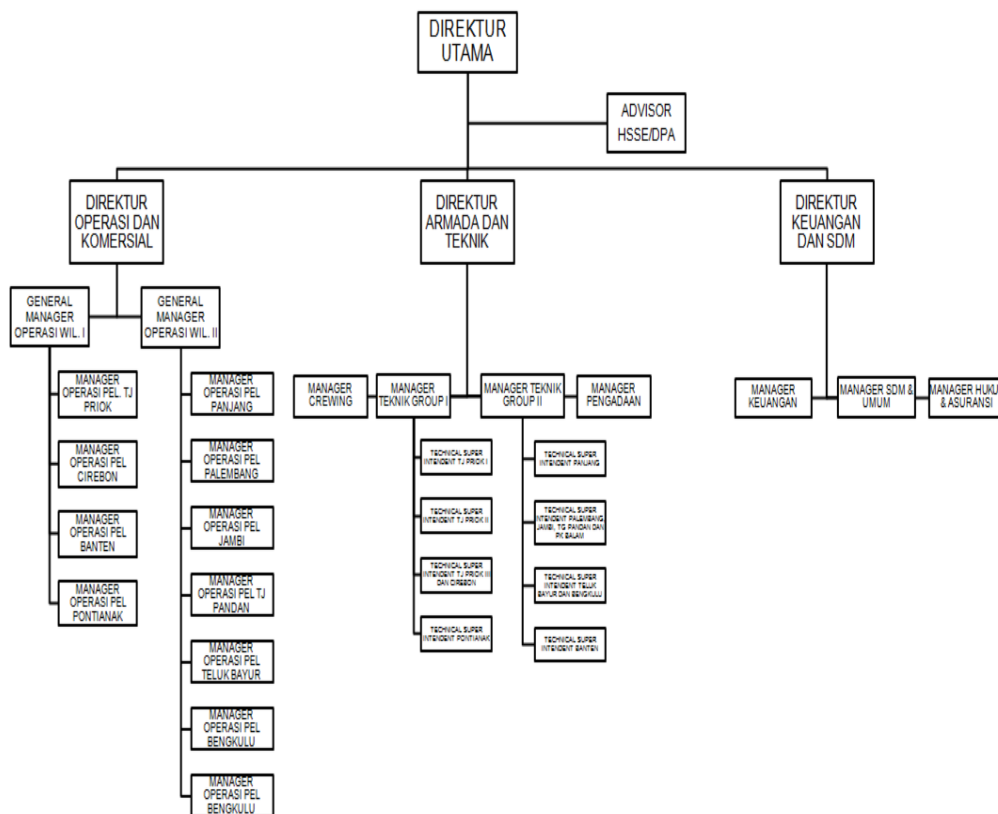
- a. Meningkatkan peran dan kontribusi ke *Shareholder* dengan memberikan pelayanan profesional, *safety* dan perlindungan lingkungan kepada customer serta penggunaan teknologi informatika untuk seluruh proses.
- b. Memberikan pelayanan dengan efisiensi tinggi dan bersahabat.
- c. Mencapai standar *profesionalisme* tertinggi melalui integritas, kualitas, kerja sama dan efisiensi serta meyakinkan kesinambungan jangka panjang demi keuntungan semua pihak yang berkepentingan.

B. Struktur Organisasi PT. Jasa Armada Indonesia

Di dalam usaha pencapaian tujuan organisasi perusahaan atau lembaga apapun, struktur organisasi memegang peranan penting dan tidak dapat diabaikan begitu saja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa struktur organisasi merupakan salah satu syarat dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan dimaksud. Di setiap wilayah Perusahaan di Pimpin oleh seorang Manager yang merupakan perpanjangan tangan dari direksi yang berada di Kantor Pusat Jakarta untuk melaksanakan kegiatan maupun aktivitas perusahaan baik bersifat *intern* maupun yang bersifat *ekstern*.

Adapun skema struktur organisasi PT. Jasa Armada Indonesia dapat dilihat sebagai berikut:⁴⁰

GAMBAR 3.2
STRUKTUR ORANISASI PT. JASA ARMADA INDONESIA



Sumber: PT. Jasa Armada Indonesia

⁴⁰ Data primer diolah dari prsonalia PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu

Uraian Fungsi Jabatan

Adapun fungsi dari unsur-unsur jabatan adalah sebagai berikut:

1. Direktur Utama
 - a. Bertanggung jawab atas pengelolaan dan keberlangsungan bisnis Perusahaan yang efektif dan efisien berdasarkan aturan perundangan yang berlaku dan prinsip - prinsip *Good Corporate Governance*.
 - b. Pembuat kebijakan strategis dalam penentuan arah pengembangan bisnis PT. Jasa Armada Indonesia.
 - c. Berperan sebagai koordinator Dewan Direksi PT. Jasa Armada Indonesia.
2. Direktur Operasi dan Komersial
 - a. Mengelola program kerja bidang operasi dan komersial perusahaan.
3. Direktur Armada dan Teknik
 - a. Mengelola program kerja bidang armada dan teknik perkapalan.
4. Direktur Keuangan dan SDM
 - a. Mengelola program kerja bidang keuangan dan sumber daya manusia.
5. Advisor HSSE / DPA
 - a. Mengelola program kerja bidang armada dan teknik perkapalan.
6. General Manager Operasi Wilayah I
 - a. Koordinator dan pengendali kegiatan operasi di Wilayah I yang terdiri dari Tg. Priok, Cirebon, Banten dan Pontianak.

7. General Manager Operasi Wilayah II

- a. Koordinator dan pengendali kegiatan operasi di Wilayah II yang terdiri dari Panjang, Palembang, Jambi, Tj. Pandan, Teluk Bayur, Bengkulu.

8. Manager Creawing

- a. Koordinator dan penanggung jawab kegiatan pengawakan armada.

9. Manager Teknik Group I

- a. Koordinator dan pengendali penyiapan armada di wilayah kerja Group I.

10. Manager Teknik Group II

- a. Koordinator dan pengendali penyiapan armada di wilayah kerja Group II.

11. Manager Pengadaan

- a. Penanggung jawab pelaksanaan proses pengadaan barang dan jasa.

12. Manager Keuangan

- a. Penanggung jawab proses manajemen keuangan dan pembukuan.

13. Manager SDM dan Umum

- a. Penanggung jawab kegiatan sumber daya manusia.

14. Manager Hukum dan Asuransi

- a. Penanggung jawab proses pengajuan dan klaim asuransi serta penyusunan dasar hukum bagi kegiatan bisnis perusahaan.

Tabel 3.1**Daftar Nama Karyawan PT. Jasa Armada Indonesia Cabang****Bengkulu**

NO	NAMA	POSISI
1	Capt. AGUSMAN KATOROY	MANAGER OPERASI
2	Capt. KARDIONO	PANDU BANDAR
3	Capt. RAHMAT HIDAYAT	PANDU BANDAR
4	Capt. DIDIK TRIWAHYUDI	PANDU BANDAR
5	LUKITO AJI	STAFFEVALUASI KINERJA
6	SUHENDRI	PELAKSANA ADM UMUM
7	RULLY SAPUTRA UTAMA	PELAKSANA ADM UMUM
8	SYAFARUDIN SYAM	KOOR. OPERATOR RADIO
9	HENDRI WELIE N	PELAKSANA OPERATOR RADIO
10	HERWINSYAH PUTRA	PELAKSANA OPERATOR RADIO
11	RUDI HW	KT. BUNGA RAFLESIA I-206
12	SONY HERNOWO	ABK KT. BUNGA RAFLESIA I-206
13	HERI GUNAWAN	ABK KT. BUNGA RAFLESIA I-206
14	NURUL HUDA DP	ABK KT. BUNGA RAFLESIA I-206
15	BAYU N	ABK KT. BUNGA RAFLESIA I-206
16	FAJAR SM	ABK KT. BUNGA RAFLESIA I-206

17	AGUS P	ABK KT. BUNGA RAFLESIA I-206
18	HARYADI	ABK KT. BUNGA RAFLESIA I-206
19	NOVENDRI	ABK KT. BUNGA RAFLESIA I-206
20	SADARUDDIN	NAKHODA MP. PULAU BAAI
21	M. IRFAN RIFAI	ABK. MP PULAU BAAI
22	MUKSIN NAHAR	ABK. MP PULAU BAAI
23	ANDI P	ABK. MP PULAU BAAI
24	SYAMSURI RAHMAN	ABK. MP PULAU BAAI

Sumber: PT. Jasa Armada Indonesia

C. Jasa dan Layanan di PT. Jasa Armada Indonesia

1. Layanan Pemanduan

Para pemandu yang memiliki pengetahuan lokal merupakan bagian dari kegiatan perkapalan selama berabad - abad untuk memandu kapal masuk dan keluar pelabuhan secara aman atau dimana navigasi dianggap berbahaya, terutama ketika Nakhoda kurang mengenal area tersebut.

Di samping pengetahuan dan keahlian lokal, Pandu juga membantu komunikasi antara kapal dengan Pelabuhan dan *tug boat*, yang umumnya menggunakan bahasa lokal”

2. Asosiasi Pemandu Laut Internasional

Kegiatan pemanduan adalah salah satu kegiatan yang paling berisiko dalam operasional pelabuhan. Tindakan dan tanggung jawab Pandu dan penyedia layanan pemanduan adalah sangat vital bagi kelangsungan kegiatan pelabuhan. Para Pandu dewasa ini bukan hanya bagian dari manajemen risiko, melainkan secara langsung berkontribusi atas keselamatan dan kelancaran kegiatan Ekonomi.

3. Layanan Penundaan

Penundaan adalah bagian penting dalam lingkungan *maritime*, merupakan salah satu kegiatan terpenting *maritime* dimana pelabuhan tak dapat beroperasi tanpa *tug boat* dan sebagian besar kegiatan *ekspor - impor* akan terhenti. Penundaan adalah kegiatan vital yang member keselamatan dan perlindungan lingkungan bagi pelabuhan dan pantai.

Kapal - kapal besar umumnya memerlukan bantuan *tug boat* untuk bermanuver menuju dan dari dermaga. Kebutuhan bantuan *tug boat* meningkat seiring besarnya kapal, kompleksitas perairan dan fasilitas doking, serta kondisi cuaca. Layanan pemanduan terdiri dari beberapa *tug boat* yang mendorong atau menarik untuk menahan pergerakan posisi kapal.

Pemanduan mulanya digunakan untuk memandu kapal - kapal laut di Pelabuhan. Namun kemudian berkembang untuk Pemanduan

kegiatan *ship-to-ship* di lepas pantai, pemadaman kebakaran, *salvage*, dan lain-lain.¹

¹ Data primer diolah dari PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa di PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu ketidak seimbangan antara hak dan kewajiban seorang karyawan dilihat dari perspektif Ekonomi Islam. Manajemen PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu belum adanya pemberian motivasi secara rutin, belum terlalu berfungsi manajerialnya dalam memotivasi karyawan PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu.

Untuk mendapatkan informasi yang akurat dari responden, maka penulis melakukan wawancara dalam bentuk pertanyaan yang di ajukan kepada responden diantaranya yaitu: 1 orang Manager operasional PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu, 2 orang personalia PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu, 1 orang operasional radio, 5 orang anak buah kapal (ABK) di PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis akan menyajikan data hasil wawancara sebagai berikut:

Dalam hal ini, wawancara dengan Pak Andi P, selaku anak buah kapal (ABK) di PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu, mengatakan²

Saya mengantar anak saya dulu ke sekolah baru berangkat ke kantor, paling sampe kantor jam delapan lewat dikitlah yang penting kita tidak kena marah bos dan kerjaan kita selesai, saling menutupin aja kerjaan di group kami, dan saya akan jemput anak saya, sekitar jam 11.00 wib saya keluar dari kantor sekalian makan siang paling balik ke kapal sekitar jam dua kurang dikitlah, kalau tidak ada kegiatan lagi tunggu jam absen pulang jam 20,00 wib, sekalian nunggu kawan - kawan yang mau masuk malam (penggantian shift).

Begitu juga yang dikatakan Pak Fajar dan Pak Agus bahwa pekerjaan di selesaikan dulu baru bisa kemana – mana walaupun itu masih jam kerja, ini membuktikan bahwa tidak ada pengawasan dari manajemen sehingga seringkali karyawan berada diluar kantor saat jam kerja berlangsung.³

Dari hasil wawancara di atas penulis dapat simpulkan bahwa faktor yang sangat mempengaruhi ialah faktor intern (individual) hanya pada faktor Kebutuhan (*need*) ialah keinginan manusia terhadap barang dan jasa yang dapat memberikan kepuasan jasmani dan rohani untuk kelangsungan hidupnya. Apabila sebagian besar kebutuhannya terpenuhi, maka manusia tersebut disebut makmur. Jadi, kemakmuran adalah situasi atau keadaan di mana sebagian besar kebutuhan manusia terpenuhi dan

² Pak Andi P, karyawan PT. Jasa Armada Indoensia Cabang Bengkulu, (wawancara) 8 Desember 2016

³ Pak Fajar dan Pak Agus karyawan PT. Jasa Armada Indoensia Cabang Bengkulu, (wawancara), 10 desember 2016

faktor Tujuan (*goals*) ialah ingin mendapatkan uang, bertanggung jawab terhadap diri sendiri dan keluarga, hanya sekedar mengisi waktu luang, tidak ingin dikira malas oleh orang lain.

Faktor ekstren (organisasional), faktor pembayaran atau gaji (*pay*) ialah sistem yang mencakup seperangkat aturan, lembaga dan mekanisme yang digunakan untuk melaksanakan pemindahan dana guna memenuhi suatu kewajiban yang timbul dari suatu kegiatan ekonomi dan faktor keamanan pekerjaan (*job security*) ialah suatu keadaan yang menggambarkan keadaan tentram, tidak merasa takut, gelisah atau resah.

Namun hal tersebut juga dapat kita lihat dari wawancara dengan bapak Bayu sebagai salah satu anak buah kapal (ABK) di PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu,⁴ dia mengatakan bahwa:

Saya bekerja di PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu sudah 4 tahun, saya baru 5 bulan berkeluarga baru dan belum punya anak, saya berangkat dan sampe kantor jam 7.50 wib, saya selalu berada di kapal, karna teman – teman group yang lain ada yang mau jemput anaklah, ada yang mau makan sianglah sekalian ada urusan di rumah dan banyaklah alasan biar bisa keluar kantor, kita yang paling muda dan masih dianggap anak - anak walaupun sudah punya istri, selalu di suruh stanbai di kapal, sampe jam pulang tiba.

Begitu juga yang dikatakan Pak Novendri bahwa selalu bekerja dengan sepenuh hati dan taat pada aturan yang berlaku di perusahaan PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu.⁵

⁴Pak Bayu karyawan PT. Jasa Armada Indoensia Cabang Bengkulu, (wawancara), 10 desember 2016

Dari hasil wawancara di atas dapat penulis simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kerja karyawan PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu ialah faktor intern (individual) ialah faktor Kebutuhan (*need*), faktor Tujuan (*goals*), faktor sikap Sikap (*attitudes*), keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, behavior, dan afektif yang merupakan kesiapan metal psikologi untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap suatu objek. Dalam sikap kerja yang mempengaruhi dalam kinerja kerja sikap terhadap organisasi Sikap terhadap pekerjaan Sikap terhadap rekan kerja, dan faktor Kemampuan (*abilities*) ialah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerrjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

Sedangkan faktor ekstern (organisasional) ialah faktor Pembayaran atau gaji (*pay*) ialah sistem yang mencakup seperangkat aturan, lembaga dan mekanisme yang digunakan untuk melaksanakan pemindahan dana guna memenuhi suatu kewajiban yang timbul dari suatu kegiatan ekonomi, faktor keamanan pekerjaan (*job security*) suatu keadaan yang menggambarkan keadaan tentram, tidak merasa takut, gelisah atau resah, faktor sesama pekerja (*co-workwers*) ialah bahwa kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan dapat tercapai apabila karyawan dapat menjaga hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan ataupun

⁵ Pak Novendri karyawan PT. Jasa Armada Indoensia Cabang Bengkulu, (wawancara), 12 february 2017

antara karyawan dan atasan, faktor pengawasan (*supervision*) setiap pekerjaan dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sampai dimana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai, faktor pujian (*praise*) bagian terpenting dalam menjaga karyawan untuk tetap termotivasi, dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang selalu diberikan semangat dan kepercayaan diri melalui pujian yang tulus, akan menjadi orang-orang yang produktif bersama pekerjaan mereka, dan faktor pekerjaan itu sendiri (*job itself*), kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

B. Memotivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Ekonomi Islam

Dari hasil pengamatan penulis cara meningkatkan motivasi karyawan dalam perspektif Ekonomi Islam diantaranya untuk menjelaskan segala fenomena tentang perilaku pilihan dan pengambilan keputusan dalam setiap unit ekonomi dengan memasukan tata aturan syariah sebagai variabel independen (ikut mempengaruhi segala pengambilan keputusan ekonomi). Banyaknya faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam sudut pandangan ekonomi Islam salah satunya adalah belum adanya kebijakan atau realisasi manajerial dalam memotivasi karyawan PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu sehingga dapat merugikan kinerja karyawan yang bersungguh – sungguh bekerja dengan baik di Perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Suhenderi sebagai pelaksana ADM dan Umum, bahwa memberikan teguran – teguran kepada karyawan – karyawan yang malas – malasan di PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu sudah dilakukan tapi bukan bersifat hukuman hanya scara lisan saja.⁶

Peran dan kinerja karyawan dalam menjalankan prosedur dan fungsi untuk masing – masing *job description* sudah berjalan sebagaimana yang sudah diatur oleh pesenolia PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu, sehingga harus ada sistem penilaian karyawan dari manajerial agar bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu dengan cara memberikan *reward* bagi karyawan yang telah bersungguh – sungguh bekerja mengerahkan segala tenaga dan kemampuan untuk kemajuan perusahaan, dan memeberikan *punishment* kepada karyawa yang bekerja bermalas – malasan pada waktu jam kerja.

Ada beberapa hal yang harus di perhatikan dan menjadi dasar dalam Ekonomi Islam untuk menentukan motivasi kerja karyawan khusus di dalam menimbulkan minat pribadi untuk mau bekerja secara optimal, ada beberapa prinsip yang harus diikuti diantaranya:

⁶ Pak Suhenderi PT. Jasa Armada Indoensia Cabang Bengkulu, (wawancara), 10 desember 2016

a. Prinsip partisipasi

Pimpinan PT. Jasa Armada Indonesia sebagai atasan sebaiknya memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi di dalam menentukan tujuan kerja yang ingin di capai.

b. Prinsip komunikasi

Karyawan PT. Jasa Armada Indonesia sebaiknya di beri informasi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan melakukan ini, kita seolah - olah mengatakan pada mereka, “ saya menganggap anda seorang yang cukup penting oleh karnanya saya ingin membuat anda mengetahui informasi – informasi yang sebaiknya anda ketahui.”

c. Prinsip mengetahui andil bawahan

Motivasi kerja karyawan PT. Jasa Armada Indonesia dapat di tingkatkan apabila kita sebagai atasan selalu bersedia untuk mengakui bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Sering terjadi, kalau satu unit dinilai mempunyai satu prestasi, maka atasan merasa ini semata – mata hasil dia. Dan ini merupakan satu sikap yang salah. Pengakuan boleh dilakukan secara pribadi atau dihadapan orang lain.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Sebagai Pimpinan PT. Jasa Armada Indonesia ada perlunya memberika otoritas kepada bawahan untuk memutuskan sesuatu

yang mempengaruhi hasil kerja. Lebih banyak atasan mengizinkan bawahan yang membuat keputusan – keputusan sendiri, sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan, lebih banyak bawahan akan merasa sangat terlibat secara emosional dengan tujuan yang akan di capai.

e. Prinsip memberikan perhatian timbal balik

Di dalam banyak kesempatan, pimpinan PT. Jasa Armada Indonesia pada umumnya menuntut perhatian dari karyawanya. Pimpinan menginginkan, malahan bisa jadi memaksa, agar bawahan menyadari apa yang di inginkan oleh pimpinan. Ini tentu tidak salah, tapi yang penting jangan sepihak. Pimpinan harus pula menaruh perhatian terhadap apa yang ingin di capai karyawanya.

Dengan menunjukkan perhatian yang tulus terhadap keinginan dan tujuan yang ingin di capai bawahan, kita telah berusaha menaikan keinginan mereka untuk menunjukkan pula perhatian dalam menolong kita mencapai tujuan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Motivasi Kerja Karyawan PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu Dalam Perspektif Ekonomi Islam, maka disimpulkan bahwa

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intren (individual) dan ekstren (organisasional) antara lain faktor individual yaitu faktor kebutuhan, faktor tujuan, faktor sikap, dan faktor kemampuan sedagkan faktor organisasional ialah faktor pembayaran atau gaji, faktor keamanan pekerjaan, faktor sesame pekerja, faktor pengawasan, faktor pujian, dan faktor pekerjaan itu sendiri.
2. Memotivasi kerja karyawan di PT. Jasa Armada Indonesia cabang Bengkulu yaitu melalui pendekatan tradisional, pendekatan relasi manusia dan pendekata sumber daya manusia dengan memberikan *reward* bagi karyawan yang telah bersungguh – sungguh bekerja mengerahkan segala tenaga dan kemampuan kemajuan perusahaan dan memberikan *punishment* kepada karyawan yang bekerja bermalas – malasan pada waktu jam kerja, belum adanya dorongan atau rangsangan dari dirinya sendiri untuk memotivasi agar ada semangat kerja yang lebih dan punya loyalitas kerja untuk dirinya dan Perusahaan, dikarnakan teguran – teguran yang di berikan manajemen tidak bersifat hukuman karena belum adanya sangsi yang tegas dari

manager tentang sangsi yang di berikan pada karyawan yang bermalasan - malasan dalam bekerja.

B. Saran

Saran yang dapat disampaikan dalam pembahasan ini yaitu sebagai berikut:

1. Kepada Manajemen PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu
Sebagai manajer, hendaknya manajer bersama karyawan terdorong untuk selalu melakukan kajian dengan menghasilkan gagasan - gagasan baru dan mengkontribusikannya pada perusahaan. Sikap manajer yang mungkin selama ini begitu toleran terhadap setiap kesalahan karyawan, patut diubah. manajer harus mengambil posisi untuk mencegah terjadinya resiko besar dari suatu kesalahan kerja.
2. Kepada karyawan sebaiknya karyawan bekerja untuk membangun reputasi dan kredibilitas dirinya, agar dirinya dihargai perusahaan. Karyawan sadar bahwa prestasi dan karir kerja mereka hanya akan berjalan baik, bila mereka mampu mendedikasikan secara total kepada pekerjaan yang mereka jalani.
3. PT. Jasa Armada Indonesia Cabang Bengkulu, hendaknya memberikan teguran dan sangsi yang dapat mengubah perilaku kinerja karyawan yang tidak disiplin terhadap pekerjaannya dan memberikan *reward* terhadap karyawan yang bekerja baik dan dapat di jadikan contoh bagi karyawan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu sinn ahmad Ibrahim. *Manajemen syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2008.
- Abdul aziz muhamad azzam, *Fiqh muamalah*, Jakarta: amzah, 2010
- Ananto Pramandhika. *Motivasi Kerja Dalam Islam (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan)*, (skripsi Universitas Diponegoro Semarang. 2010)
- Cokroaminoto. *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2007
- Dwi saryanti. *Meningkatkan motivasi belajar pendidikan agama islam melalui pemberian tugas pada siswa kelas iv sd negeri mejin 1 ambarketawang gamping selemman Yogyakarta*. (skripsi, fakultas tarbiah UIN sunan kalijaga, Yogyakarta. 2010)
- Hasibuan Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gunung Agung. 2001
- Huda Nurul dkk. *Ekonomi Makro Islam*. Jakarta: Prenada Media Group. 2008
- Idris. *Hadis Ekonomi*. Jakarta: Prenadamedia Group 2015
- Karim Adiwarmarman. *Ekonomi Mikro Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2012
- Karim Adi Warman. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Jakarta: IIIT Indonesia. 2002
- Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers. 2013
- Mangkunegara Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011
- Nova rasdiana, analisis kinerja karyawan pada PT. Excelcomindo pratama, Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis.

Rivai Veithzal. *Islamic Leadership*. Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009

ReginaAditya Reza. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*, (skripsi Universitas Diponegoro Semarang. 2010).

Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung:Alfabeta CV. 014

Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2009

Tisnawati Sule Erni, Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Pranada Media Group 2005