

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran yang paling pertama dan utama dalam hidup dan kehidupan manusia itu tidak lain adalah agama, dengan kata lain hanya dengan agamalah manusia hidup teratur dan terkendali juga sebagai penggerak atau pendorong untuk semangat hidup yang lebih baik didunia ini dan untuk kembali ketempat yang lebih kekal yaitu diakhirat kelak. Keimanan dan ketaqwaan terhadap ajaran agama merupakan kunci dan kendali segala pemuas kebutuhan manusia yang tidak ada batasnya, hal itu merupakan pengawasan interen yang ada pada diri kita sedang pengawasan ekterennya adalah norma atau aturan.¹

Untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan seorang manusia perlulah suatu pencerahan ataupun ajakan yang mengena kepada hati baik secara tulisan (*kitabah*) atau lisan (*khithabah*). *Khithabah* menurut Harun nasution adalah ceramah atau pidato yang mengandung penjelasan-penjelasan tentang suatu atau beberapa masalah yang disampaikan seseorang dihadapan sekelompok orang atau khalayak. Dengan demikian, *khithabah* dapat diartikan sebagai upaya sosialisasi nilai-nilai islam melalui media lisan baik yang terkait langsung dengan

¹<http://wavisetia.wordpress.com/2011/04/26/pentingnya-agama-bagi-kehidupan/>

pelaksanaan ibadah mahdhoh, maupun yang tidak terkait dengan pelaksanaan ibadah mahdhoh.²

Tabligh berasal dari kata *ballagha-yuballighu-tabliighan*, yang berarti menyampaikan. Jadi tabligh itu menyampaikan hal yang bersifat baik dan menyampaikan perintah dan larangan Allah swt untuk memperbaiki akhlak manusia supaya bisa lebih baik lagi, yang berlandaskan Al-Quran dan Hadist, dengan jelas dan terang (Enjang As, Aliyudin, .2009:20).

Da'i /Mubaligh ibarat seorang *guide* atau pemandu terhadap orang-orang yang ingin mendapatkan keselamatan hidup di dunia dan akhirat. Ia adalah petunjuk jalan yang harus mengerti dan memahami jalan yang boleh dilalui dan mana jalan yang tidak boleh di lalui seorang muslim, sebelum ia memberi petunjuk jalan pada orang lain. Oleh karena itu, ia ditengah masyarakat memiliki kedudukan yang penting sebab ia adalah seorang pemuka (pelopor) yang selalu diteladani oleh masyarakat. Perbuatan dan tingkah lakunya selalu dijadikan tolak ukur oleh masyarakatnya. Ia adalah seorang pemimpin di tengah masyarakat walau tidak pernah dinobatkan resmi sebagai pemimpin (Samsul Munir Amin, 2009:68).

Jika meminjam istilah ilmu komunikasi, da'i dapat dikategorikan sebagai komunikator yang bertugas menyebarkan dan menyampaikan informasi-informasi dari sumber (source) melalui saluran yang sesuai (channel) pada komunikan (receiver). Untuk menjadi komunikator yang baik dituntut adanya kredibilitas

² <https://.wordpress.com/14-10-2015/khitobah-dakwah-lisan/>

yang tinggi, yaitu suatu tingkat kepercayaan yang tinggi padanya dari komunikasi sesuai dengan yang diinginkan.³

Dalam hubungan kerja kita mengenal komunikasi informasi dan komunikasi penugasan yang berfungsi untuk menyampaikan informasi dan cara memberi tugas supaya diselesaikan dengan efisien. Perlu sesuatu yang mendorongnya sehingga langsung dapat melakukan pekerjaannya, dorongan kerja ini perlu diteliti unsur-unsurnya, sumbernya dan cara bagaimana mempengaruhinya agar bekerja dengan baik dan sesuai harapan perusahaan.⁴

Mengenai dorongan kerja lainnya adalah dorongan pada kepentingan dan kebutuhan psikologis dan rohaniyah. Usaha peningkatan prestasi karyawan dengan merangsang timbulnya dorongan kerja yang ada dalam karyawan sebagai bentuk kecintaannya terhadap pekerjaan dan salah satu kewajiban manusia dalam menjalankan perintah Allah dalam beribadah dan berikhtiar untuk mencari rezeki dan ridho dari Allah swt. (A.A.Gondokusumo)⁵

Menurut Islam, pada hakekatnya setiap muslim diminta untuk bekerja meskipun hasil pekerjaannya belum dapat dimanfaatkan olehnya, oleh keluarganya, dan oleh masyarakatnya, meski tidak satupun dari makhluk Allah termasuk hewan dapat memanfaatkannya. Ia tetap wajib bekerja karena bekerja merupakan hak Allah dan salah satu cara untuk mendekatkan diri kepada Allah swt.

³ http://webuildpeople.ag.org/wbp_library/9507_credibility.cfm.

⁴ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2013 hlm;51

⁵ A.A.Gondokusumo,M.A.,Ph.D,*Bekerja Menurut islam*,Bandung; Rosdakarya,2011.hlm;12

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, akan tetapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam, istimewanya bekerja mencari nafkah menurut sabda Nabi saw. *“Sesungguhnya Allah swt suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla.”* (HR. Ahmad)⁶

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang telah dipaparkan diatas, ditemukan salah satu aktivitas *Dakwah Islamiyah* di sebuah perusahaan CV. Suho Garmino yang telah menghasilkan sebuah *brand* terkenal yaitu Rabbani yang terletak dikota Bandung. Pada perusahaan tersebut rutin dilaksanakannya kegiatan khithabah.

Kegiatan khithabah yang biasa dilakukan di perusahaan ini sepertinya sangat menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian karena disela-sela kesibukan dalam kegiatan bekerja perusahaan ini mewajibkan para karyawannya untuk melaksanakan shalat dzuhur dan ashar secara berjamaah dan mengutamakan karyawannya untuk bisa membaca Al Qur'an. Kemudian, setelah melaksanakan shalat berjamaah para karyawan diharuskan untuk mengikuti kegiatan khithabah 30 menit sampai dengan 60 menit.

⁶ibid, hlm;56

Selain itu, dalam kegiatan khithabah tersebut para karyawan diharuskan mengikuti kegiatan mentoring yaitu kegiatan yang dipimpin oleh seorang mentor sebagai da'i yang akan menyampaikan dakwahnya untuk mendengarkan materi dengan hikmat. Kegiatan ini rutin dilaksanakan pada sore hari, setelah melaksanakan kegiatan bekerja dan rutinitas perusahaan CV. Suho Garmino (Rabbani).

Untuk memicu motivasi kerja para karyawan yang bekerja di CV. Suho Garmino diciptakanlah kegiatan khithabah sebagai bentuk memperkuat silaturahmi antara karyawan dan atasan, dan meningkatkan rasa peduli terhadap sesama karyawan dan atasan, serta menumbuhkan semangat dan motivasi yang tinggi sebagai wujud kecintaannya terhadap perusahaan agar dapat lebih maju dan sukses dalam keridhaan Allah swt.

Dari kegiatan khithabah yang telah dilaksanakan di CV. Suho Garmino tersebut sangat menarik untuk diteliti secara seksama. Selanjutnya peneliti tuangkan dalam topik penelitian: **PENGARUH KEGIATAN KHITHABAH TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Penelitian di CV. Suho Garmino Jalan A.H.Nasution No.285 Ujung Berung Bandung)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian yang telah ditetapkan tersebut, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pelaksanaan khithabah di CV. Suho Garmino (Rabbani) ?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan setelah mengikuti kegiatan khithabah di CV. Suho Garmino (Rabbani) ?
3. Apakah faktor pendukung dan faktor penghambat pada proses pelaksanaan khithabah di CV. Suho Garmino (Rabbani) ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk mengetahui pelaksanaan kegiatan khithabah yang dilaksanakan di CV.Suho Garmino (Rabbani).
 - b. Untuk mengetahui motivasi dalam bekerja pada karyawan CV.Suho Garmino (Rabbani) setelah mengikuti kegiatan khithabah yang telah berlangsung tersebut.
 - c. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat pada proses pelaksanaan khithabah di CV.Suho Garmino (Rabbani).

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Skunder

Diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi pemikiran sebagai salah satu alternatif pengembangan dakwah dalam melatar belakangi khazanah literatur islamiah dan menjadi pendorong untuk penelitian lebih lanjut dalam mengembangkan ilmu dakwah.

b. Kegunaan Primer

Diharapkan dapat menaruh minat peneliti lain khususnya dikalangan mahasiswa untuk mengembangkan peneliti lebih lanjut tentang masalah yang sama dan juga sebagai bahan pijakan bagi seorang pendakwah dalam melakukan kegiatan dakwah dilingkungan industri.

D. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat uraikan dalam tiga kategori yakni diantaranya : kerangka teoritikal, kerangka konseptual dan kerangka operasional.

1. Kerangka Teoritikal

Secara teoritikal, sebagaimana yang dikemukakan oleh Skinner mengenai teori SOR atau Stimulus Organism Respons. Menurut Stimulus respon ini, efek yang ditimbulkan adalah reaksi khusus terhadap stimulus khusus, sehingga seseorang dapat mengharapkan dan memperkirakan kesesuaian antara pesan dan reaksi komunikan. Unsur-unsur dalam model ini adalah:

- a. Pesan (Stimulus, S)
- b. Komunikan (Organism, O)
- c. Efek (Respons, R)

Dalam proses komunikasi, salah satu unsur yang menentukan dan mengukur berhasil atau tidaknya komunikasi adalah efek yang ditimbulkan. Menurut teori stimulus respon dalam bukunya Onong Uchjana (1993:254), efek yang ditimbulkan adalah reaksi khusus, sehingga seseorang dapat mengharapkan dan memperkirakan antara pesan dan reaksi komunikasi.

Apabila stimulus tersebut menarik perhatian objek dakwah, maka proses dakwah adalah mengerti dan selanjutnya objek dakwah menerimanya sehingga mereka siap mengubah sikapnya. Oleh karena itu, untuk memperlancar proses dakwah seorang da'i perlu penguat stimulus dalam melakukan kegiatan dakwahnya.⁷

Untuk lebih jelas tentang pengaruh kegiatan khithabah terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan maka harus memahami keadaan variabel pertama yaitu pengaruh khithabah pada aktivitas kegiatan pengajian yang akan didasarkan pada peningkatan motivasi kerja yang terdiri dari unsur pemahaman, pengertian dan pengaplikasian kegiatan khithabah tersebut. Sedangkan variabel kedua dipahami adanya perubahan dari karyawan pada tingkat semangat bekerja, tanggung jawab dalam pekerjaan dan prestasi yang diraih dalam bekerja.

⁷ Onong Uchjana, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung:Rosda Karya, 1993 hlm:254.

Disaat manusia menerima pesan, maka terjadi didalam dirinya suatu proses pengolahan, penyimpanan dan pemunculan kembali pesan yang diterima dengan wujud tertentu sebagai umpan balik. Proses pengolahan informasi tersebut, disebut sebagai “komunikasi intrapersonal” yang meliputi sensasi, memori, persepsi dan berpikir (Jalaluddin Rakhmat, 1996:49)

2. Kerangka Konseptual

Pada kerangka konseptual terdiri dari beberapa tinjauan diantaranya mengenai : tabligh, mubaligh, motivasi, dan bekerja.

Secara bahasa, Tabligh berasal dari kata *balagha*, *yuballighu*, *tablighan*, yang berarti menyampaikan. Tabligh adalah kata kerja transitif, yang berarti membuat seseorang sampai, menyampaikan, atau melaporkan, dalam arti menyampaikan sesuatu kepada orang lain. Dalam bahasa Arab, orang yang menyampaikan disebut Muballigh.⁸

Dalam pandangan Muhammad A'la Thanvi, yang membahas Tabligh sebagai sebuah istilah ilmu dalam retorika, yang didefinisikan sebagai sebuah pernyataan kesastraan yang secara fisik maupun logis mungkin. Bagaimana orang yang diajak bicara bisa terpengaruh, terbuai, atau terbius, serta yakin dengan untaian kata-kata atau pesan yang disampaikan. Jadi menurut pendapat ini, dalam Tabligh ada aspek

⁸ Abdul Rosyad Shaleh, *Manajemen Dakwah Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1993 cet. Ke-3, hlm. 21

yang berhubungan dengan kepiawaian penyampai pesan dalam merangkai kata-kata yang indah sehingga mampu membuat lawan bicara terpesona.⁹

Sedangkan menurut Dr. Ibrahim, Tabligh adalah, “Memberikan informasi yang benar, pengetahuan yang faktual, dan hakikat pasti yang bisa menolong dan membantu manusia untuk membentuk pendapat yang tepat dalam suatu kejadian atau dari berbagai kesulitan”.¹⁰

Sedangkan dalam koteks ajaran Islam, tabligh adalah penyampaian dan pemberitaan tentang ajaran-ajaran Islam kepada umat manusia, yang dengan penyampaian dan pemberitaan tersebut, pemberita menjadi terlepas dari beban kewajiban memberitakan dan pihak penerima berita menjadi terikat dengannya.

Tabligh adalah sebuah upaya yang merubah suatu realitas sosial yang tidak Sesuai dengan ajaran Allah swt kepada realitas sosial yang islami dengan cara-cara yang telah digariskan oleh Allah dalam Al qur'an dan As Sunnah atau dari *al waqi' al ijtima'iy al jahili menuju al waqi' al ijtima'iy al islami*. Dengan demikian maka tabligh memiliki arti yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Karena macetnya roda tabligh berarti berhentinya kontrol terhadap gerakan masyarakat ke arah kondisi yang lebih baik (Aep Kusnawan, 2004:184).

Mubaligh berasal dari kata balagho (بلغ) menjadi isim Fa'il yaitu (مبلغ) yang artinya adalah penyampai atau orang yang menyampaikan, berarti Mubaligh

⁹ Ibid, Hlm:23

¹⁰ Ibid, Hlm:24

adalah pembawa ilmu yang berkewajiban menyampaikan semua ilmu yang dimiliki, sebagaimana sabda Rasulullah sallallahu alaihi wassalam dalam alhadist.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ بَلِّغُوا وَلَوْ آيَةً (رواه البخارى)

Artinya : “Dari Abdullah bin Amr Rasulullah SAW bersabda sampaikanlah dariku walau satu ayat”. (HR Bukhari)

Disisi lain seorang Mubaligh juga menjadi *figure* atau contoh yang baik dalam hal bersikap, bertindak, berfikir atau dalam hal beribadah dan mengambil keputusan. Sehingga di era-globalisasi ini sangat dibutuhkan para Mubaligh yang ber-SDM tinggi, oleh karena itu peran serta mubaligh sangat besar didalam menjadikan para generasi muda menjadi orang yang faqih dan berkompetensi. sebagaimana Firman Allah SWT dalam Q.S Ar-rad 11 :

لَهُمْ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُنَّهُنَّ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَّالٍ ﴿١١﴾

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”(Depag RI, 2007:250).

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan.¹¹

¹¹ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2013 hlm;155

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang seringkali disamakan dengan semangat.¹²

Definisi Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Hamalik, 1992:173). Dalam Sardiman (2006:73) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*felling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.¹³

Kerja adalah aktivitas yang dinamis dan bernilai, tidak dapat dilepaskan dari faktor fisik, psikis dan sosial. Nilai yang terkandung dalam kerja bagi individu yang satu dengan lainnya tidaklah sama. Nilai tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Menurut Steers dan Porter (1983)¹⁴, Kerja merupakan hal yang penting dalam kehidupan individu karena beberapa alasan. *Pertama*, adanya pertukaran atau timbal balik dalam kerja. Ini dapat berupa *reward*. Secara *ekstrinsik*, *reward*

¹² Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2013 hlm;114

¹³ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi belajar*, Jakarta; Rajawali 2006.hlm:73

¹⁴ <http://www.seputarpengetahuan.com/2016/03/8-pengertian-kerja-menurut-para-ahli-terlengkap.html>

seperti uang dan *reward* seperti kepuasan dalam melayani. *Kedua*, kerja biasanya memberikan beberapa fungsi sosial. Perusahaan sebagai tempat kerja, memberikan kesempatan untuk bertemu orang-orang baru dan mengembangkan persahabatan. *Ketiga*, pekerjaan seseorang seringkali menjadi status dalam masyarakat luas, namun kerja juga dapat menjadi sumber perbedaan sosial maupun integrasi sosial. *Keempat*, adanya nilai kerja bagi individu yang secara psikologis dapat menjadi sumber identitas, harga diri dan aktualisasi diri.

Supriyadi (2003)¹⁵, Kerja adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain lain.

a. Bekerja Sebagai Satu Kewajiban Seorang Hamba Kepada Allah swt

Allah swt memerintahkan bekerja kepada setiap hamba-hamba-Nya (QS. Attaubah/ 9 : 105) Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min 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”.

Seorang insan minimal sekali diharuskan untuk dapat memberikan nafkah kepada dirinya sendiri, dan juga kepada keluarganya.

- 1) Dalam Islam terdapat banyak sekali ibadah yang tidak mungkin dilakukan tanpa biaya dan harta, seperti zakat, infak, shadaqah, wakaf, haji dan umrah. Sedangkan biaya atau harta tidak mungkin diperoleh tanpa proses kerja. Maka bekerja untuk memperoleh harta dalam

¹⁵ <http://www.seputarpengetahuan.com/2016/03/8-pengertian-kerja-menurut-para-ahli-terlengkap.html>

rangka ibadah kepada Allah menjadi wajib. Kaidah fiqihyah mengatakan :

مَا لَا يَتِمُّ الْوَجِبُ إِلَّا بِهِ فَهُوَ وَاجِبٌ

“Suatu kewajiban yang tidak bisa dilakukan melainkan dengan pelaksanaan sesuatu, maka sesuatu itu hukumnya wajib.

b. Keutamaan (Fadhilah) Bekerja Dalam Islam

- 1) Orang yang ikhlas bekerja akan mendapatkan ampunan dosa dari Allah swt. Dalam sebuah hadits diriwayatkan :

مَنْ أَمْسَى كَالْأَمْسَى مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ (رواه الطبراني)

“Barang siapa yang sore hari duduk kelelahan lantaran pekerjaan yang telah dilakukannya, maka ia dapatkan sore hari tersebut dosa-dosanya diampuni oleh Allah swt”. (HR. Thabrani)

- 2) Akan diampuninya suatu dosa yang tidak dapat diampuni dengan shalat, puasa, zakat, haji & umrah. Dalam sebuah riwayat dikatakan :

إِنَّ مِنَ الذُّنُوبِ لَذُنُوبًا، لَا تُكَفَّرُهَا الصَّلَاةُ وَلَا الصِّيَامُ وَلَا الْحَجُّ وَلَا الْعُمْرَةُ، قَالَ وَمَا تُكَفِّرُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ الْهُمُومُ فِي طَلَبِ الْمَعِيشَةِ (رواه الطبراني)

‘Sesungguhnya diantara dosa-dosa itu, terdapat satu dosa yang tidak dapat dihapuskan dengan shalat, puasa, haji dan umrah.’ Sahabat bertanya, ‘Apa yang dapat menghapuskannya wahai Rasulullah?’ Beliau menjawab, ‘Semangat dalam mencari rizki.’ (HR. Thabrani)

- 3) Mendapatkan ‘Cinta Allah swt’. Dalam sebuah riwayat digambarkan :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرَفَ (رواه الطبراني)

“Sesungguhnya Allah swt mencintai seorang mu’min yang giat bekerja”. (HR. Thabrani)

4) Terhindar dari azab neraka

Dalam sebuah riwayat dikemukakan, *“Pada suatu saat, Saad bin Muadz Al-Anshari berkisah bahwa ketika Nabi Muhammad SAW baru kembali dari Perang Tabuk, beliau melihat tangan Sa’ad yang melepuh, kulitnya gosong kehitam-hitaman karena diterpa sengatan matahari. Rasulullah bertanya, ‘Kenapa tanganmu?’ Saad menjawab, ‘Karena aku mengolah tanah dengan cangkul ini untuk mencari nafkah keluarga yang menjadi tanggunganku.’ Kemudian Rasulullah saw mengambil tangan Saad dan menciumnya seraya berkata, ‘Inilah tangan yang tidak akan pernah disentuh oleh api neraka’”* (HR. Tabrani)

Islam juga meningkatkan tuntutan kerja itu hingga ke tahap kewajiban agama. Oleh itu tahap iman senantiasa dikaitkan oleh Al-Quran dengan amal soleh atau perbuatan baik. Ini berarti Islam itu adalah akidah yang harus diamalkan dan amalan yang berakidah secara tidak terpisah.

c. Kerja Sebagai Sumber Nilai

Kerja sebagai sumber nilai manusia berarti manusia itu sendiri menentukan nilai atau harga terhadap sesuatu. tidak bernilai kecuali apa yang dikerjakan oleh manusia untuk menghasilkan, membuat, atau menggunakannya. Kerja juga merupakan sumber yang objektif bagi penilai prestasi manusia berdasarkan segi kelayakan. Dengan demikian Islam menentukan ukuran dan syarat-syarat kelayakan dan juga syarat-syarat kegiatan dalam menentukan suatu pekerjaan supaya dapat dinilai prestasi kerja seseorang itu. Dengan cara ini, Islam dapat menghindari perasaan pilih kasih dalam menilai prestasi seseorang dari segi sosial, ekonomi dan politik.

d. Kerja Sebagai Sumber Pencarian

Islam mewajibkan setiap umatnya bekerja untuk mencari rezeki dan pendapatan dalam menjalani hidupnya. Islam memberi berbagai kemudahan hidup dan suatu jalan mendapatkan rezeki di bumi Allah yang penuh dengan segala nikmat. Sesuai dengan firman Allah dalam Q.S (al-A'raf: 168)

وَقَطَّعْنَاهُمْ فِي الْأَرْضِ أُمَّمًا مِّنْهُمْ الْأَصْلِحُونَ وَمِنْهُمْ دُونَ ذَلِكَ وَبَلَوْنَاهُمْ بِالْحَسَنَاتِ وَالسَّيِّئَاتِ لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ ﴿١٦٨﴾

“Dan sesungguhnya Kami telah menetapkan kamu (dan memberi kuasa) di bumi dan Kami jadikan untuk kamu padanya (berbagai-bagai jalan) penghidupan”.(Depag RI, 2007 :172)

Selain itu, Islam memerintahkan umatnya mencari rezeki yang halal karena pekerjaan itu adalah untuk memelihara diri dan kehormatan manusia. Firman Allah dalam Q.S al-Baqarah: 168 :

يَأْتِيهَا النَّاسُ كُلُّوْا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَلًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿١٦٨﴾

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

“Wahai sekalian manusia, makanlah dari apa yang ada di muka bumi yang halal lagi baik”.(Depag RI,2007:25)

Oleh karena itu Islam mencela kerja meminta-minta atau mengharapkan pertolongan orang lain karena hal tersebut dapat merendahkan harga diri.

e. Kerja Sebagai Asas Kemajuan Umat

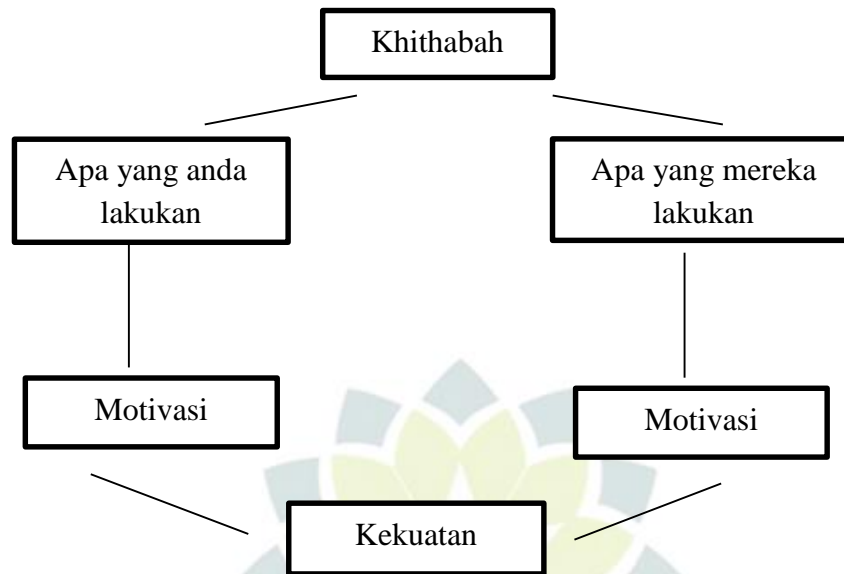
Islam mewajibkan kerja untuk tujuan mendapatkan mata pencarian hidup dan secara langsung mendorong kepada kemajuan sosioekonomi. Islam mengambil perhatian yang bersungguh-sungguh terhadap kemajuan umat karena itu islam sangat menekankan kemajuan masyarakat dengan berbagai kegiatan ekonomi begitupun di sekitar pertanian, perusahaan dan perniagaan.

3. Kerangka Operasional

Sejak awal, Al- Qur'an telah banyak menjelaskan bahwa bekerja merupakan suatu kewajiban bagi umat muslim, dalam menjalani suatu pekerjaan diperlukan motivasi untuk mencapai tujuan tertentu baik yang dibutuhkan oleh diri seseorang maupun oleh perusahaan. Motivasi menumbuhkan semangat dalam melakukan suatu pekerjaan, munculnya motivasi bersumber dari luar maupun dari dalam dirinya, dimana sumber tersebut akan lebih baik jika keduanya menjadi pendorong motivasi seseorang (Irham Fahmi, 2013:108).

Motivasi yang muncul dari luar yaitu motivasi yang diberikan oleh orang lain baik personal maupun kelompok, yang berupa perkataan, perbuatan ataupun suatu kegiatan sehingga dapat membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri seseorang untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki kearah yang lebih baik. Dari pembahasan tersebut dapat di gambarkan kegiatan khatabah terhadap motivasi kerja sebagai berikut :

Ganbar 1.1



Dari gambar diatas menunjukan bahwa khithabah merupakan sumber yang menumbuhkan motivasi, selain dari dalam diri sendiri begitu juga untuk orang lain agar bersikap kearah yang lebih baik, dengan demikian kegiatan khithabah dapat mendorong semangat dalam menjalankan suatu tugas. Sehingga munculnya kekuatan yang dapat berpengaruh terhadap keinginan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan melalui motivasi yang tinggi. Kegiatan khitabah yang dilaksanakan dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan sehingga muncul kekuatan yang berpengaruh dalam bekerja.

E. Langkah-langkah Penelitian

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV.Suho Garmino Jalan AH.Nasution no.285 Ujung Berung Kota Bandung dengan alasan ditempat itulah ditemukan masalah dakwah serta masalah yang menarik untuk di lakukan penelitian.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuasi eksperimen. Penggunaan metode ini dikarenakan penelitian ini menggunakan satu kelompok sampel tanpa diikuti kelompok kontrol, prosedur penggunaan data dari kelompok sampel tersebut menggunakan pola pre test dan post test angket untuk melihat kondisi motivasi karyawan sebelum dan setelah mengikuti khithabah. Sehingga masalah yang diteliti oleh peneliti dapat terjawab setelah diketahuinya hubungan antara kedua variable yang sedang diteliti, dan dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan.

Maka dengan menggunakan metode ini peneliti mengetahui peningkatan motivasi kerja karyawan dengan adanya kegiatan khithabah . Sehingga dapat membuktikan atau membenarkan pengaruh dari kegiatan khithabah terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri obyek ataupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 49).

Adapun yang dijadikan populasi pada penelitian ini yakni karyawan yang mengikuti pengajian dengan jumlah kurang lebih 200 karyawan .

b. Sampel

Sedangkan Sampel adalah sebagian dari populasi itu. Dan yang menjadi sampelnya adalah sebagian dari mereka yang mengikuti pengajian. Dalam kaitannya dengan penarikan sampel, peneliti akan merujuk kepada pendapat Suharsimi, yang menyatakan apabila populasi melebihi 100 orang, maka sampel dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih sesuai dengan kemampuan peneliti. Berdasarkan ketentuan tersebut, peneliti akan mengambil sebesar 15% dari jumlah populasi yang ada. Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 karyawan.

4. Sumber Data

Sumber yang diharapkan dapat memberikan rujukan pada data yang diperlukan, berupa :

- a. Sumber Data Primer: Semua karyawan yang mengikuti kegiatan khithabah di CV.Suho Garmino Ujung Berung Kota Bandung

- b. Sumber Data Sekunder: Pihak perusahaan yang diharapkan dapat memberikan informasi tambahan yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu, diperoleh juga dokumen-dokumen CV. Suho Garmino, buku-buku serta bahan dari internet yang kajiannya berkaitan dengan masalah yang diteliti.

5. Operasional Variabel

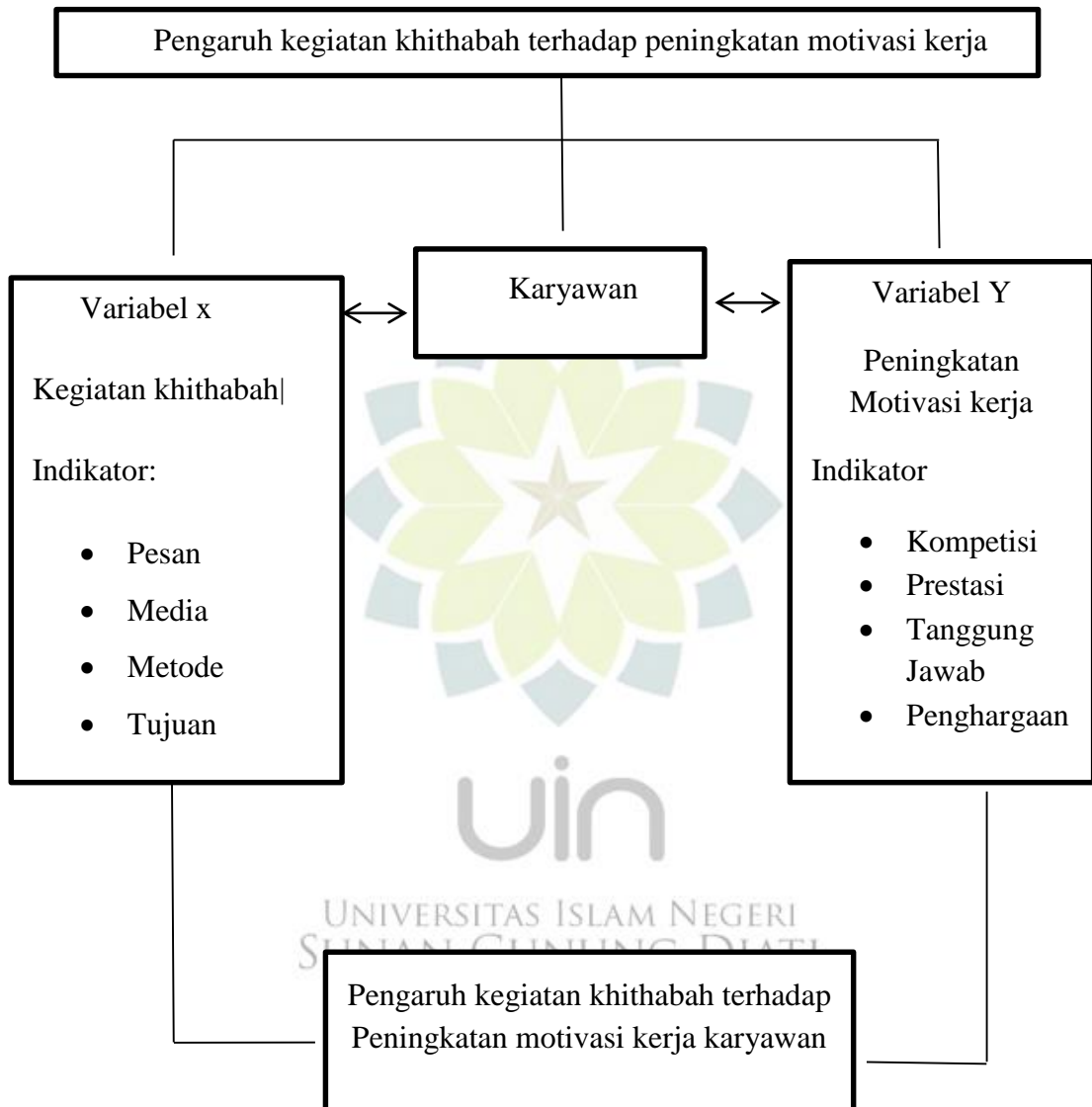
Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif diperoleh dengan cara observasi dan wawancara dengan staf HRD dan ketua koordinator kegiatan khithabah dengan mengkaji dokumen-dokumen pada kegiatan khithabah tersebut.

Sedangkan, data kuantitatif diperoleh dengan cara pemberian angket kepada para karyawan yang mengikuti kegiatan khithabah untuk mendapatkan data tentang pengaruh kegiatan khithabah terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Selain itu, data tentang peningkatan motivasi kerja karyawan yang diharapkan didapat dari hasil wawancara dan angket.

Adapun operasional variabel pada permasalahan ini adalah pengaruh kegiatan khithabah terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Pengaruh kegiatan khithabah sebagai variabel X dan peningkatan motivasi kerja sebagai variabel Y.

Model kerangka

Gambar 1.2



6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2012 : 64).

Adapun hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

Ho : Tidak terdapat pengaruh kegiatan khithabah pada peningkatan motivasi kerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh kegiatan khithabah pada peningkatan motivasi kerja karyawan.

7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara riset lapangan yaitu pengumpulan data yang diperlukan dilapangan. Kemudian Kuesioner (angket), yaitu dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab . Dan Studi pustaka teori-teori pada buku yang ada relevansinya dengan penelitian ini, agar dapat dijadikan landasan atau sumber serta data pelengkap dan penguat.

a. Angket

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan -pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa

diharapkan dari responden (Sugiyono, 2012-142). Dengan demikian peneliti melakukan pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan secara langsung yang kemudian akan dijawab oleh responden sesuai dengan pilihannya.

b. Observasi

Dalam observasi, peneliti melakukan pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti. Untuk mendapatkan gambaran yang benar pada dataran operasional, peneliti akan terjun langsung ke lapangan guna mendapatkan data-data yang akurat.

c. Wawancara

Tahap berikutnya, peneliti melakukan wawancara yakni suatu percakapan tanya jawab dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan pada suatu permasalahan. Dengan dilakukan wawancara ini diharapkan mampu menghasilkan data-data primer yang mencukupi dan sekaligus mengetahui permasalahan-permasalahan yang ada dilapangan. Kemudian akan dilakukan wawancara terhadap Personalia CV.Suho Garmino (Rabbani) dan juga Ketua koordinator kegiatan khithabah beserta pengurus kegiatan khithabah tersebut.

8. Analisis Data

Analisis data atau pengolahan data dalam penelitian ini merupakan langkah yang sangat penting dan harus dilaksanakan agar mendapatkan kesimpulan. Langkah-langkah yang ditempuh dalam analisis data ini, peneliti menggunakan data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif dinyatakan dalam bentuk uraian dengan menggunakan penjelasan kata, kalimat dan gambar sebagai pelengkap dan penyempurna.

Selain itu, peneliti menggunakan data kualitatif. Hal ini didasarkan pada skala likert yang digunakan untuk melakukan pemeriksaan atas jawaban-jawaban yang diberikan melalui kuesioner yang disebar. Dalam penelitian ini dilakukan pembahasan terhadap data bukan angka yaitu berupa pertanyaan dalam kuesioner.

Bobot nilai yang peneliti gunakan adalah dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiono (2011:93) menyebutkan bahwa “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Variable yang diukur tersebut dijabarkan menjadi indikator variable yang nantinya akan dijadikan sebagai titik tolak dalam menyusun pertanyaan. Menurut Sugiono skor skala likert akan ditunjukkan pada tabel 1.1. Sebagai berikut:

Tabel 1.1.**Skor skala likert**

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sedangkan untuk analisis data kuantitatif yang bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variable, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramal hasilnya.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan instrument tersebut merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Validitas menjelaskan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang ingin diukur. Apabila validitas suatu alat ukur semakin tinggi maka semakin tinggi pula ketepatannya atau akurat. Pengujian validitas instrument bisa dilakukan pengujian yang melibatkan rumus-rumus statistik.

Pengujian validitas yang melibatkan rumus-rumus statistik digunakan untuk menguji validitas konstruk dan untuk menguji validitas kriteria. Sedangkan, pengujian validitas isi atau konten tidak bisa atau tidak lazim menggunakan rumus-rumus statistik tersebut, karena pengujian validitas isi ini hanya membutuhkan analisis rasional yang mengkaji apakah item-item yang terdapat

dalam instrument pengukuran itu sudah mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur ataukah belum (Saifuddin Azwar, 2009 : 45).

b. Uji Reliabilitas

Dalam istilah bahasa Indonesia reliabilitas sering disebut dengan istilah kehandalan atau kekonsistenan sebuah instrument pengukuran ketika digunakan berulang kali pada subyek yang sama dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara test retest (tes ulang), dan uji reliabilitas dengan jalan menguji konsistensi internal.

Sedangkan reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama. Reliabilitas kuesioner menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur menunjukkan ketepatan, kemantapan suatu alat ukur yang baik, dalam hal ini kuesioner haruslah berisi pertanyaan-pertanyaan yang jelas sehingga hasilnya memang benar-benar sesuai dengan kenyataan.

Dalam banyak aspek, uji reliabilitas dengan test retest mengandung banyak kelemahan dan kurang efektif sehingga pada masa sekarang cara ini sudah sangat jarang dilakukan. Dewasa ini pengujian reliabilitas instrument lebih sering menggunakan teknik pengujian konsistensi internal yaitu sebuah teknik yang digunakan untuk mengetahui kekonsistenan hasil pengukuran dengan cara menganalisis butir-butir soal yang ada dalam instrument melalui teknik belah dua, belah tiga, belah empat dan seterusnya. Koefisien reliabilitasnya dicari dengan

cara melihat hubungan antara skor-skor butir soal yang ada pada belahan butir pertama dengan skor-skor yang ada pada belahan butir yang lainnya.

Ada banyak formula atau rumus yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrument pengukuran, seperti formula belah dua (spearman brown), formula Alpha cronbach, formula rulon, formula Kuder - Richardson baik formula KR 20 maupun formula KR 21, formula kristof untuk belah tiga, dan sebagainya (Saifuddin Azwar, 2009 : 45).

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula Rulon dengan rumus :

$$r_{xx^1} = 1 - \frac{sd^2}{sx^2}$$

Pengujian reliabilitas menggunakan formula manapun termasuk formula rulon hanya bisa dilakukan setelah skor hasil pengukuran terkumpul.

- c. Rerata skor pengaruh sebelum mengikuti kegiatan khithabah dan setelah mengikuti kegiatan khithabah

Rerata skor adalah rata-rata skor yang didapatkan dari hasil angket yang diberikan oleh peneliti kemudian diisi oleh karyawan CV. Suho Garmino baik sebelum mengikuti kegiatan khithabah dan setelah mengikuti kegiatan khithabah.

Data dalam penelitian ini berupa skor-skor yang diperoleh dengan dilakukannya test, yaitu : 1) pre-test; dan 2) post-test. Selanjutnya kedua skor hasil test tersebut dicari rata-ratanya dengan rumus sebagai berikut :

Rata-rata skor sebelum mengikuti kegiatan khithabah

$$\sum X = \frac{\sum X}{n}$$

Rata-rata skor setelah mengikuti kegiatan khithabah

$$\sum Y = \frac{\sum Y}{n}$$

Dari kedua rata-rata skor di atas dapat diketahui rata-rata-rata skor sebelum kegiatan khithabah. Adapun selisih rata-rata skor sebelum dan sesudah layanan konseling kelompok adalah sebagai berikut :

$$\sum Y - \sum X$$

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini untuk menguji kesesuaian atau hubungan antara variable independen (kegiatan khithabah) dan variable dependen (motivasi kerja). Berikut hipotesisnya:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kegiatan khithabah pada peningkatan motivasi kerja karyawan

H_a : Terdapat pengaruh kegiatan khithabah pada peningkatan motivasi kerja karyawan.

Dari pernyataan hipotesis tersebut, salah satu pernyataannya dapat diterima setelah dilakukan pengujian, jika hipotesis nol yang terbukti benar, maka dikatakan H_0 diterima dan H_a ditolak. Bila sebaliknya, maka dikatakan H_a diterima dan H_0 ditolak. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan rumus sebagai berikut :

Rumus :

$$t = \frac{\bar{D}}{Sd/\sqrt{n}} \text{ dengan } D = Y - X \text{ dan } \bar{D} = \frac{\sum D}{n}$$

$$Sd^2 = \frac{(n)(\sum D^2) - (\sum D)^2}{n(n-1)}$$

Dimana :

t = nilai t yang dihitung

\bar{D} = nilai rata-rata selisih skor Y dan X

Sd = standar deviasi

Sd^2 = varian sampel

n = jumlah anggota sampel

kemudian, untuk pengujian signifikansi dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) digunakan ketentuan sebagai berikut :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak (Sugiono, 2011:180).