

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi canggih saat ini, peranan karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi maupun produk berupa jasa. Sebagai seorang individu, seorang pegawai juga mempunyai sesuatu yang utama mengenai perilaku, sikap serta kebiasaan-kebiasaan yang tumbuh dan berkembang yang dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman ditempat kerjanya.

Dari semua peranan pegawai dalam meningkatkan fungsi manajemen, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin untuk mendorong dan memotivasi setiap bawahannya untuk berprestasi. Prestasi pegawai terutama ditentukan oleh kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seorang individu dibentuk oleh kualitas yang dimilikinya, seperti: pendidikan, pengalaman, dan karakter pribadi. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh faktor-faktor internal yaitu dari diri seorang dan faktor eksternal yaitu hal-hal dari luar atau dari lingkungan sekitar.

Motivasi pada dasarnya adalah proses mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan.<sup>2</sup> Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.

---

<sup>2</sup> Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1990, *Manajemen Personalia* (edisi 4), Yogyakarta, BPFE, hal.197

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain “pendorong semangat kerja” . Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerja, menurut J. Ravianto dalam bukunya “Produktivitas dan Manusia Indonesia” adalah atasan, rekan, sarana, fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa dan uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.<sup>3</sup>

Motivasi yang diberikan langsung baik materiil maupun non materiil kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya yang bersifat khusus (rangsangan materiil dan non materiil) seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus dan lain sebagainya ini akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Motivasi juga diberikan secara tidak langsung, yang berupa fasilitas-fasilitas yang menunjang gairah kerja, seperti: kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, dan penempatan kerjan yang tepat, sehingga karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan serta besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktivitas karyawan meningkat.<sup>4</sup>

Menurut pendapat Gouzaly (2000 : 257) dalam bukunya, “Manajemen SumberDaya Manusia” mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua

---

<sup>3</sup> Susilo Martoyo, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE, hal.153-155

<sup>4</sup> Malayu S.P Hasibuan, 1996, *Organisasi dan Motivasi cet. I*, Jakarta, Bumi Aksara, hal.100

kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal karakteristik organisasi) yaitu: lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. Faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu: tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.<sup>5</sup>

Wirausahawan adalah orang yang memiliki seni dan keterampilan tertentu dalam menciptakan usaha yang baru.<sup>6</sup> Brad Sugar (pendiri Action International, 2007) menyatakan “*Business is a game, so learnt the rules, play smart, and have fun*”. Jadi, wirausaha adalah sebuah permainan, di mana kita harus tahu betul aturan main, lalu menjalankan usaha secara cerdas, dan akhirnya menikmati keuntungan.

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini adalah karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka semangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendakinya.

Begitu juga dengan Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto, mereka sangat memperhatikan pendidikan dan perkembangan para santri dalam pondok pesantren. Hal ini dapat dilihat dari pengasuh atau pengurus yang memberikan motivasi wirausaha untuk santri dalam

---

<sup>5</sup> Anwa Prabu, 2005, “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi*”, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol.3, no.5 diakses pada tanggal 13 april 2011 dari <http://www.duniaebook.net>

<sup>6</sup> Suharyadi dkk, 2008, *Kewirausahaan (Membangun Usaha Sukses Sejak Usia Muda)*, Jakarta, Salemba Empat, hal.7

mewujudkan jiwa kemandirian pada diri santri yang ada dalam pondok pesantren tersebut. Seperti halnya setiap santri diberi wawasan dengan cara dilibatkan langsung dengan apa yang dikelola oleh pondok pesantren tersebut. Misalnya: dalam pengelolaan Rijan (Riyadlul Jannah) Swalayan, Green Life (Budi Daya Sayur dan Padi Organik), Restaurant, Perikanan, Peternakan, dan Pengelolaan Air Mineral dalam Kemasan.

Maka dari itu untuk dapat bersaing dalam pengembangan pondok pesantren salafiyah yang ada saat ini pihak pengasuh menerapkan metode yang jarang digunakan oleh pondok pesantren yang lain. Seperti, para pengurus dalam mendidik santri agar memiliki jiwa wirausaha sejak dini. Didalam pondok pesantren ini para santri dituntut untuk mempunyai motivasi tinggi guna menumbuhkan jiwa kemandirian dalam mewujudkan apa yang diinginkannya terutama dalam hal menjadi wirausaha yang mandiri.

Pemberian motivasi wirausaha yang diberikan oleh pengasuh untuk para santri sangat berperan penting. Salah satu tujuannya adalah untuk membantu para santri yang mengalami kesulitan dalam melunasi pembayaran uang sekolah maupun pondok. Dengan dibukannya unit usaha yang didirikan oleh pihak pondok pesantren para santri diajarkan untuk berwirausaha dengan cara terjun langsung kedalam unit usaha yang ditentukan oleh pengurus.

Berdasarkan uraian di atas itulah alasan penulis mengangkat judul :  
“Pengaruh Pemberian Motivasi Wirausaha Terhadap Kemandirian Santri Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh pemberian motivasi wirausaha terhadap kemandirian santri Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto ?
2. Sejauh mana pengaruh pemberian motivasi wirausaha terhadap kemandirian santri Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap kemandirian santri Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap kemandirian santri Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritik
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan topik pemberian motivasi wirausaha terhadap kemandirian santri.
  - b. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu guna menjadikan skripsi ini menjadi acuan untuk

penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

c. Kegunaan Praktis

- 1) Memberikan informasi kepada santri Pondok Pesantren Riyadlul Jannah, pada khususnya, agar meningkatkan kualitas sebagai upaya meningkatkan kemandirin dalam berwirausaha.
- 2) Menambah wawasan bagi para pengasuh dan pengurus pondok, bahwa kemandirian santri dalam mengelolah unit usaha dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor; di antaranya adalah pemberian motivasi wirausaha.
- 3) Sebagai bahan masukan kepada para pengasuh Pondok Pesantren Riyadlul Jannah untuk lebih mempertimbangkan perilaku selaku pemimpin dalam pondok pesantren agar dapat mendorong kemandirian santri dengan baik.
- 4) Sebagai bahan masukan kepada pegasuh dan pengurus bahwa tujuan kemandirian akan tercapai bila didukung oleh pemberian motivasi dari para pengasuh.

### **E. Definisi Operasional**

Untuk menghindari salah pengertian dalam memahami judul “Pengaruh Pemberian Motivasi Wirausaha Terhadap Kemandirian Santri Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto”. Maka kiranya perlu

dijelaskan istilah-istilah atau kata-kata yang terdapat di dalam judul tersebut.

### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah suatu bentuk keterkaitan antara dua variabel atau lebih dimaksimalkan yang mempunyai nilai ukur. Dalam penelitian ini, maksud dari penulis adalah keterkaitan antara pemberian motivasi wirausaha dengan kemandirian santri.

### 2. Pemberian Motivasi Wirausaha

Menurut Menurut Moekijat dalam *Kamus Manajemen* antara lain mengatakan bahwa “motivasi adalah; setiap perasaan atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan orang, sehingga individu didorong untuk bertindak; pengaruh, kekuatan-kekuatan yang menimbulkan kelakuan; proses-proses dalam yang menentukan gerakan atau tingkah laku individu kepada tujuan-tujuan”.<sup>7</sup>

Menurut pendapat Susilo Martoyodalam bukunya yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 4*” mengemukakan bahwa pengertian motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan disini dimaksudkan,

---

<sup>7</sup> Domi C. Matutina,dkk, 1993, *Manajemen Personalialia*, Jakarta, Rineka Cipta, hal.16

desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.<sup>8</sup>

Menurut Peter Drucker berkata bahwa wirausaha adalah tidak mencari resiko, melainkan mencari peluang.<sup>9</sup> Seorang inovator dan wirausaha yang terkenal dan sukses membangun sebuah bisnis besar, umumnya mereka bukan penanggung resiko, tetapi mereka mencoba mendefinisikan resiko yang harus mereka hadapi dan mereka meminimalkan resiko tersebut. Jika kita berhasil mendefinisikan resiko dan membatasinya, dan mereka secara sistematis dapat menganalisis berbagai peluang, maka mereka akan dapat meraih keuntungan membangun sebuah bisnis besar.

### 3. Kemandirian Santri

Kemandirian, sebuah kalimat yang menggambarkan salah satu sikap atau perilaku dimana tidak tergantung pada sesuatu dan orang lain serta selalu berusaha untuk berbuat maksimal.<sup>10</sup> Bagi siswa yang notabeneanya tinggal di sekolah berasrama atau boarding school, kemandirian menjadi salah satu hal yang mutlak kita miliki karena kita dituntut untuk menjaga dan mengatur diri kita sendiri.

Kemandirian santri timbul karena adanya peraturan yang telah diterapkan oleh pengasuh atau pengurus pondok pesantren tersebut. Di dalam pondok pesantren santri dituntut untuk bisa hidup sendiri, karena semua hal yang berkaitan dengan diri santri dilakukan

---

<sup>8</sup> Susilo Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 4*, Yogyakarta, hal. 163

<sup>9</sup> Buchari Alma, 2009, *Kewirausahaan*, Bandung, Alfabeta, hal.24

<sup>10</sup> Jamaluddin Mas'k, 2005, *Pemberdayaan Pesantren*, Yogyakarta, Pustaka Pesantren, hal:25



secara sendiri, kecuali aktifitas yang menuntut mereka untuk bersama-sama. Tujuan para orang tua menitipkan anak-anak mereka di tempat ini (pondok pesantren) adalah agar anak-anak mereka kelak menjadi pribadi yang santun dan mandiri. Di lingkup pesantren para santri sesungguhnya dituntut memiliki kemampuan bukan hanya memahami kitab-kitab kuning tetapi juga menguasai dan memiliki kemampuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sekarang sedang berkembang sangat pesat. Dengan demikian kemampuan ini bisa memberikan manfaat kepada banyak orang.

Seiring dengan perkembangan zaman serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, pondok pesantren khususnya Pondok Pesantren Riyadlul Jannah juga terus berbenah diri dan meningkatkan kualitas pendidikannya, baik dalam materi maupun metode pembelajarannya. Pendidikan keterampilan juga mendapat perhatian di berbagai pesantren, guna untuk membekali para santri untuk kehidupan masa depan.

Pendidikan keterampilan pada umumnya disesuaikan dengan keadaan dan potensi lingkungan pesantren, seperti keterampilan bidang peternakan, pertanian, perkebunan dan perdagangan. Untuk melatih para santri dalam kewirausahaan, pada umumnya pondok pesantren telah memiliki koperasi pondok pesantren (Kopontren) dikelola oleh para santri senior. Beberapa pondok pesantren telah

mampu memiliki koperasi yang cukup maju bahkan mampu mengembangkan ekonomi masyarakat sekitarnya.

Di pesantren ini yang dimaksud dengan kemandirian santri adalah para santri mendapat ilmu keterampilan serta dapat mengembangkan bakat dan minat yang dimilikinya. Karena pengasuh (kyai) pesantren ini tidak senang santrinya menganggur atau mengantungkan hidupnya kepada orang lain baik swasta atau pemerintah. Untuk mewujudkannya Pondok Pesantren Riyadlul Jannah ini mendirikan beberapa unit usaha yang tertera di atas seperti, Rijan Mart, pertanian (green house), dan lain-lain. Untuk itu semua unit usaha yang dimiliki oleh pesantren dikelola oleh para santri, dengan beberapa pembinaan dengan cara metode kerja langsung atau praktek, dan metode latihan.

Dengan adanya kegiatan tersebut dimaksudkan untuk menjadi bekal para santri pada saat tidak belajar lagi di pesantren ini. Pondok Pesantren Riyadlul Jannah merupakan suatu lembaga pendidikan yang mengajarkan tentang keterampilan atau praktek wirausaha, hal ini bertujuan untuk mencetak santri yang mandiri.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini, adalah terdiri dari beberapa bagian, yaitu bagian yang membuka bagian pembukaan yang terdiri dari Judul Penelitian, Persetujuan Pembimbing, Pengesahan, Motto dan Persembahan, Kata Pengantar, Abstraksi, Daftar Isi, Daftar Tabel, dan Daftar Gambar.

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Yang meliputi: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Definisi Operasional, Sistematika Pembahasan.

### **BAB II : KAJIAN TEORITIK**

Yang meliputi: penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori dalam perspektif islam (sub-bab khusus), paradigma penelitian dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Yang meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, variabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Yang meliputi: gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian (analisis data).

**BAB V : PENUTUP**

Yang meliputi: kesimpulan, saran dan rekomendasi serta keterbatasan penelitian.