

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Terdahulu

Adapun hasil penelitian terdahulu yang penulis gunakan sebagai landasan berbijak dalam menentukan pengajuan hipotesa maupun pembahasan adalah sebagai berikut:

Menurut penelitian Ishaq (2006) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Tulus Karya Di Singosari Malang. Alat analisa yang digunakan yaitu dengan metode analisa distribusi frekuensi. Setelah melakukan analisis diatas diperoleh kesimpulan bahwa variabel bebas (motivasi) mempunyai hubungan yang erat dengan variabel terikat (produktivitas kerja), hal ini dapat dilihat dari tingkat korelasi yang diperoleh sebesar 0,63 yang berarti terdapat hubungan yang erat antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan. Dari besarnya nilai koefisien determinasi, ternyata besarnya sumbangan atau kontribusi variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,397 berarti besarnya sumbangan atau kontribusi variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan besar 39,7.

Menurut penelitian Kulsum (2008) yaitu dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang. Dimana hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja dengan koefisien diiterminan sebesar

0,92 atau sebesar 92% artinya jika meningkat maka prestasi kerjanya meningkat. Dan didapat bahwa variabel kebutuhan fisik (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar nilai beta 0,222. Kebutuhan rasa aman (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar nilai beta 0,431. Variabel kebutuhan sosial (X3) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar nilai beta 0,223. dan kebutuhan penghargaan (X4) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar nilai beta 0,365 dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar nilai beta 0,413. Prestasi kerja dengan nilai beta sebesar 0,4 dan ternyata variabel kebutuhan rasa aman (X2) yang merupakan variabel berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja dengan nilai t hitung sebesar 10.337.

Menurut penelitian Yadi (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cv Dharma Utama (Duta Paint) Kota Batu. Alat yang digunakan yaitu uji validitas diukur dengan membandingkan nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel. Hasil pengujian dari item pertanyaan yang mengukur kondisi kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan dan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan harga diri (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Dengan demikian setiap item perhitungan yang diajukan kepada para responden dianggap akurat atau valid. Pengujian reliabilitas menggunakan metode *alpha erobach* setelah pengolahan data, uji reliabilitas yang dihasilkan dari item pertanyaan yang mengukur kondisi kebutuhan

fisiologis (X1), kebutuhan keamanan dan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan harga diri (X4), kebutuhan aktualisasi diri (X5) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliable karena butir-butir pada tiap variabel memiliki nilai koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6.

Begitu juga penelitian yang akan dilakukan Lukmanul Hakim dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Rayon Sampang yang menggunakan jenis penelitian kuantitas *eksplanatory reseach* dengan alat ukur kuesioner. Untuk lebih jelasnya pada Tabel dibawah ini akan lebih diperinci tentang hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

N o	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode Analysis	Hasil Penelitian
1	Ishaq (2006) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Tulus Karya Di Singosari Malang.	1. Pemenuhan kebutuhan fisik (X) 2. Pemenuhan kebutuhan keamanan rasa aman (X2), 3. Pemenuhan kebutuhan sosial (X3), 4. Pemenuhan kebutuhan penghargaan (X4), 5. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri (X5)	Analysis Regresi Sederhana	Berdasarkan hasil analisis bahwa variabel bebas (motivasi) mempunyai hubungan yang erat dengan variabel terikat (produktivitas kerja).

2	Kulsum (2008) yaitu dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Pesona Remaja Malang.	6. Produktivitas kerja(Y) 1. kebutuhan fisik (X1) 2. kebutuhan rasa aman (X2) 3. kebutuhan sosial (X3) 4. kebutuhan harga diri (X4) 5. kebutuhan aktualisasi diri (X5) 6. Prestasi Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis bahwa motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja dengan koefisien diiterminan sebesar 0,92 atau sebesar 92% artinya jika meningkat maka prestasi kerjanya meningkat. (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar nilai beta 0,222. (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar nilai beta 0,431. Variabel (X3) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar nilai beta 0.223. dan (X4) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar nilai beta 0,365 serta (X5) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja
---	--	--	----------------------------------	--

				sebesar nilai beta 0,413. Prestasi kerja dengan nilai beta sebesar 0,4 dan ternyata (X2) yang merupakan variabel berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja dengan nilai t hitung sebesar 10.337.
3	Yadi (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cv Dharma Utama (Duta Paint) Kota Batu.	1. kebutuhan fisiologis (X1), 2. kebutuhan keamanan dan rasa aman (X2), 3. kebutuhan sosial (X3), 4. kebutuhan harga diri (X4), 5. kebutuhan aktualisasi diri (X5)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.
4	Hakim (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Rayon Sampang.	1. Motivasi (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Kinerja (Y)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal dapat dibuktikan dengan tingkat koefisien beta variabel motivasi sebesar

				0.253 dan koefisien beta variabel kepuasan kerja sebesar 0.187. sedangkan nilai R sebesar 0.796, nilai <i>multiple R</i> sebesar 0.591 dan angka koefisien determinasi atau R^2 yang disesuaikan yaitu sebesar 0.574. ini berarti mengandung makna bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z). Sedangkan 40.8% dipengaruhi oleh variabel lain.
--	--	--	--	--

Sumber data: dari penelitian terdahulu

Setelah hasil penelitian terdahulu dipaparkan diatas, maka letak dari perbedaan penelitian ini adalah pada tempat penelitiannya, variabel bebas, variabel terikat, dan metode analisisnya. Penelitian sekarang ini bertempat di PT. PLN Rayon Sampang. Variabel yang saya gunakan adalah motivasi, kepuasan dan kinerja sedangkan dalam penelitian Ishak adalah produktivitas kerja. Sedangkan dalam hal metode analisisnya saya menggunakan analisi

jalur (*Path Analysis*), sedangkan penelitian yang lain ada yang menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi linier berganda.

Adapun persamaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada variabel bebasnya yang sama-sama menggunakan istilah motivasi.

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Motivasi

2.2.1.1. Pengertian Motivasi

Institute of Manpower Studies menyatakan bahwa “motivasi adalah salah satu dari enam kata yang paling kerap digunakan dalam dokumen” (Denny, 1994: xi). Motivasi menurut Hasibuan, (2005:92) adalah berasal dari kata latin “*MOVERE*” yang berarti “DORONGAN atau DAYA PENGGERAK”.

Sedangkan menurut Sihotang, (2007: 243) “motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha.

Menurut Hasibuan, (2001:141) “motivasi adalah dorongan atau menggerakkan seseorang agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Diana, (2008: 197) “motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi kebutuhan individual. Menurut Hasibuan, (2005: 95) “motivasi adalah pemberian

daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Gibson (1996:340), motivasi adalah semua kondisi yang memberikan dorongan dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dorongan dan sebagainya. Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan. Pandangan seorang manajer, seseorang yang termotivasi akan:

- a. Bekerja keras
- b. Mempertahankan langkah kerja yang keras
- c. Memiliki perilaku yang dikendalikan sendiri ke arah sasaran yang penting.

Sedangkan menurut Manullang, (1985:391) “Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seorang agar manusia melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah atau semangat kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan segala kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki semangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”.

Menurut Wayne F. Cascio (1995) dalam Triton (2009:155) mendefinisikan motivasi sebagai “ *a force that results from an individual's desire to satisfy there needs(e.g. Hunger, thirts and social approval*”. Chung dan Megginson (1981) dalam Triton (2009:155)

mendefinisikan motivasi sebagai” *goal directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in purpusing a goal ..it is closly related to employee satisfaction and job performance*” atau perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mengejar suatu tujuan.. motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan kinerja.

Menurut Bernard Barelson dan Gary A.) mengemukakan bahwa “motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan” (Sinungan, 2003:134).

Menurut Wursanto, (1981:131) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Kepegawaian 1*. mengartikan “motivasi adalah suatu alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu, dan motivasi motivasi itu merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu”. Jadi motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologi seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia.

Menurut Mangkunegara (2007:61) mengemukakan “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Dengan

adanya sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Riva'i (2004: 455) "motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu." Sikap dan nilai tersebut merupakan yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan". Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Riva'i (2004: 456) Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Adapun penelitian motivasi yang dilakukan oleh William James di Universitas Harvard dalam Manullang (2001:108)" menunjukkan bahwa karyawan-karyawan bekerja pada tingkat 20 sampai 30 persen dari kesanggupannya. Penelitiannya juga menunjukkan bahwa karyawan-karyawan bekerja pada tingkat yang mendekati 80 sampai 100 persen dari kesanggupannya jika mendapat motivasi yang tinggi".

Dari beberapa definisi di atas dapatlah dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi adalah berbagai alasan atau dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan dia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu yang bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.1.2. Teori Motivasi

Adapun teori motivasi yang banyak dianut oleh kebanyakan orang adalah teori motivasi kebutuhan, teori ini beranggapan bahwa tindakan manusia adalah untuk memenuhi kebutuhan. Teori motivasi menurut Wursanto (1989:137) menjelaskan bahwa yang dinamakan teori motivasi suatu pandangan tentang cara atau system pemberian motivasi, yang sampai batas-batas tertentu bersifat normative, dalam arti didalamnya terdapat prinsip-prinsip, norma-norma yang dapat dipergunakan sebagai pedoman dalam memberikan motivasi kepada orang-orang atau kelompok tertentu.

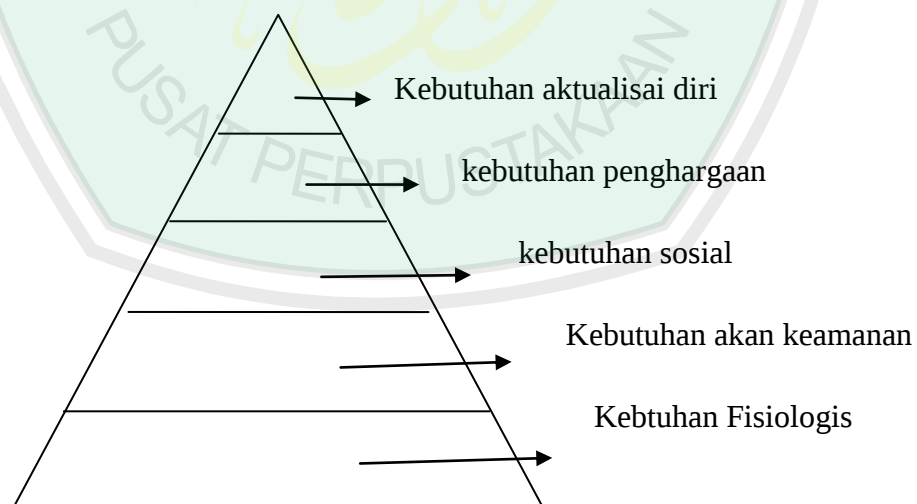
Moekijat (1999) didalam bukunya manajemen sumber daya manusia (manajemen kepegawaian), antara lain:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Abraham H. Maslow

Teori motivasinya Abraham Maslow yang didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya. Maslow berpendapat bahwa apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi, maka kebutuhan fisiologis akan menimbulkan kebutuhan yang lebih tinggi. Terdapat gambar yang menunjukkan kebutuhan-kebutuhan yang tersusun menurut urutan kekuatannya. Sedangkan kekuatan yang paling kuat terdapat pada bagian bawah piramida. Pada tingkat terbawah hierarki adalah *kebutuhan fisiologis atau kebutuhan hidup terus*. Seperti halnya kebutuhan akan papan, sandang dan pangan.

Gambar 2.1

Hirarki Kebutuhan Abraham H. Maslow



Sumber: Moekijat (1999:181)

Maslow berpendapat bahwa kebutuhan tersebut diatas mempunyai kekuatan yang luar biasa untuk menarik individu kembali

kepada suatu pola kebutuhan fisiologis yang kuat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan dan pemenuhan seperti rasa lapar, haus, perlindungan, sek dan kebutuhan lainnya. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus sejak lahir hingga ajalnya, akan tetapi juga karena tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak akan hidup secara normal.

2. Teori motivasi David Mc. Cheleland

Teori motivasi David Mc. Cheleland yang disebut dengan *Achivement Motivation Theory* (kebutuhan keberhasilan). Menurut Wursanto (1992:139) teori ini ada tiga kebutuhan yang perlu diperhatikan apabila pimpinan akan memotivasi para pegawai. Tiga macam kebutuhan itu ialah kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*), kebutuhan akan kerja sama (*needs affiliation*), kebutuhan akan penghargaan (*needs for achivement*).

Ciri – ciri orang yang mempunyai kebutuhan – kebutuhan tersebut antara lain:

1. Orang yang mempunyai motivasi kekuasaan mempunyai cirri-ciri:
 - a. Tegas dan lancar dalam berbicara.
 - b. Penuh tuntunan.
 - c. Suka berbicara di depan orang banyak.
 - d. Senang mengajar orang lain.
 - e. Tidak mudah menerima pendapat orang lain.

2. Orang yang mempunyai motivasi kerja sama mempunyai cirri-ciri:
 - a. Bersifat social.
 - b. Suka berhubungan dengan individu-individu yang lain
 - c. Merasa ikut handarbeni (merasa ikut memiliki)
 - d. Menginginkan kepercayaan yang lebih jelas dan tegas
 - e. Suka berkonsultasi dengan orang lain
 - f. Suka menolong orang lain
 - g. Suka berkumpul dengan orang lain dan menyenangkan persahabat
3. Ciri-ciri orang yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi ialah:
 - a. Suka akan pekerjaan yang penuh tantangan (wirausaha)
 - b. Berinisiatif
 - c. Mempunyai tanggung jawab yang besar
 - d. Dalam pergaulan selalu menghendaki respon atau umpan balik secara cepat dan kongkrit
 - f. Suka bekerja, semata-mata tidak untuk mendapatkan kekuasaan dan uang
 - g. Semangat kerjanya bertambah tinggi apabila merasa lebih unggul dari teman kerja yang lain.

3. Teori X dan Y Douglas MC. Gregor

Teori Douglas MC. Gregor yang dikenal dengan teori X dan Y. Menurut Triton (2009:175) “Teori ini bermula dari klasifikasi terhadap

manusia yang dilakukan oleh MC. Gregor dengan berdasarkan asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X dan penganut teori Y.

1. Manusia penganut teori X

- a. Karyawan rata-rata malas bekerja.
- b. Karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawab.
- c. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi.
- d. Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri.
- e. Karyawan akan produktif jika diancam dengan hukuman atau pemecatan.
- f. Karyawan tidak mau berfikir untuk diri sendiri, sehingga tergantung pada pimpinan.
- g. Karyawan pada hakekatnya dapat didiskriminasi.
- h. Karyawan cenderung menolak perubahan.
- i. Karyawan senang diperlakukan secara terhormat.
- j. Karyawan perlu diperintah dan dilatih dengan metode yang tepat.

2. Manusia penganut teori Y.

- a. Karyawan rata-rata rajin bekerja. Pekerjaan tak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah karena tidak ada yang dikerjakan.
- b. Karyawan dapat memikul tanggung jawab.

- c. Karyawan berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi.
- d. Karyawan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi.
- e. Karyawan selalu tumbuh dan berkembang, tak pernah terlambat untuk belajar.

Untuk teori X dan Y menimbulkan berbagai reaksi dikalangan para manajer. Tentunya ada yang beranggapan bahwa teori Y yang paling baik untuk memimpin bawahan. Sebaliknya teori X ada yang berpendapat bahwa teori ini yang paling tepat dan menentang secara tajam terhadap teori Y.

2.2.1.3. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2005:97-98) adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
12. Dan lain sebagainya.

2.2.1.4. Alat Motivasi

Menurut Hasibuan (2005:99) “Alat-alat motivasi yang diberikan kepada *incentive* bawahan dapat berupa *material incentive* dan *non material*.

1. Material Insentif adalah alat motivasi yang diberikan berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya : kendaraan, rumah dan lain-lainnya.
2. Nonmaterial Insentif adalah alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya : medali, piagam bintang jasa dan lainya.
3. Kombinasi Materiil dan Nonmateriil Insentif adalah alat motivasi yang diberikan berupa materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

2.2.1.5. Asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2005:98-99) “Asas motivasi meliputi asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak serta perhatian imbal balik.

1. Asas Mengikutsertakan, ialah mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.
2. Asas komunikasi artinya, menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu hal, maka semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.
3. Asas pengakuan artinya, memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin apabila mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Dalam memberikan pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang

diberikannya. Pengakuan dan pujian itu harus diberikan dengan ikhlas dihadapan umum supaya nilai pujian itu semakin besar.

4. Asas wewenang yang didelegasikan artinya, memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik. Dalam pendelegasian ini manager harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas Adil dan Layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan keyakinan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
6. Asas perhatian timbal balik artinya, bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.2.1.6. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2005:99) mengemukakan bahwa jenis motivasi ada dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi Positif (Insentif positif) adalah manager memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan

akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif negatif) adalah manager memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh manager suatu perusahaan. Penggunaanya harus tepat dan seimbang dalam memberikan suatu motivasi atau kebijakan, supaya bawahan atau karyawan termotivasi semangat kerjanya. Sedangkan yang menjadi masalah ialah “ kapan motivasi positif atau motivasi negative” itu efektif merangsang gairah kerja karyawan.

2.2.1.7. Model-Model Motivasi

Menurut Hasibuan (2005:100) ada tiga model motivasi yaitu:

1. Model Tradisional, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar bergairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan system insentif yaitu memberikan insentif materiil kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka

semakin banyak balas jasa yang diterima. Jadi motivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (uang atau barang) saja.

2. Model Hubungan Manusia, mengatakan bahwa kontak sosial yang dialami karyawan dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting bagi mereka. Kebosanan serta kerutinan pekerjaan merupakan hal-hal yang mengurangi motivasi mereka dalam bekerja. Para peneliti tersebut menganjurkan bahwa para manajer bisa memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhan social mereka dengan membuat mereka merasa penting dan berguna. Sesuai dengan pendapat ini maka organisasi mencoba untuk mengakui kebutuhan sosial karyawan dan mencoba memotivasi mereka dengan meningkatkan kepuasan kerjanya. Para karyawan diberi lebih banyak kebebasan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan mereka.
3. Model Sumber Daya Manusia, berpendapat bahwa para karyawan sebenarnya mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam. Bukan karena motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Mereka berpendapat bahwa sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan tidak selalu para karyawan memandang pekerjaan sebagai sesuatu hal yang tidak

menyenangkan. Bahkan pada umumnya para pekerja akan memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi.

2.2.1.8. Metode-Metode Motivasi

Ada dua metode dalam motivasi menurut Hasibuan (2005: 100) yaitu:

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*) adalah motivasi (motivasi materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi, sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

misalnya: kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lainnya. Sedangkan motivasi tidak langsung ini sangat besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.2.1.9. Konsep Motivasi dalam Perspektif Islam

Menurut Djalaludin (2007:137) “motivasi merupakan energi bagi amal yang dilakukan. Motivasi itu jadi pendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal atau membuatnya lupa akan rasa letih dan lesu. Motivasi yang baik atau lurus akan menjadi suatu aktivitas duniawi yang bernilai ukhrawi. Dan sebaliknya apabila niatnya adalah kotor maka amal-amal ukhrawi tidak berarti dihadapan Allah SWT.

Adapun ayat-ayat yang berhubungan dengan masalah motivasi adalah sebagai berikut:

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ تَحَفُّظُونَهُ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ ۖ
 إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۖ وَإِذَا أَرَادَ
 اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُم مِّنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ ﴿١١﴾

Artinya:”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”. (Qs. Ar-Ra’d:11)

Menurut Shihab (2002:556-557) mengatakan bahwa ”ayat diatas menjelaskan tentang perubahan social, bukan perubahan individu. Ini dipahami dari penggunaan kata *qaum/masyarakat*. Dari hal tersebut dipahami bahwa pelaku pertama adalah Allah swt. Yang mengubah nikmat yang dianugerahkan-Nya kepada suatu masyarakat. Disamping itu pula ayat diatas juga meletakkan tanggung jawab yang besar terhadap manusia

karena dipahami bahwa kehendak Allah atas manusia yang telah Dia tetapkan melalui sunnah-sunnahnya yang berkaitan erat dengan kehendak dan sikap manusia.

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Artinya: *“janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.*(Qs. Al-Imran:139)

Adapun menurut Shihab dalam bukunya yang berjudul Tafsir Al-Misbah (2002:214) menyatakan bahwa ayat diatas merupakan uraian tentang adanya sunnah atau hukum-hukum kemasyarakatan yang berlaku terhadap semua manusia dan masyarakat. Jika dalam Perang Uhud mereka tidak meraih kemenangan bahkan menderita luka dan pembunuhan, dan dalam Perang Badar mereka dengan gemilang meraih kemenangan dan berhasil menawan dan membunuh sekian banyak lawan mereka, maka itu adalah bagian dari Sunnatullah.

Jadi, ayat diatas dapat disimpulkan bahwa setiap orang pasti punya motivasi, baik dari dirinya sendiri maupun dari orang lain. Hal ini ditegaskan pada ayat diatas yang menyatakan janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.

Sedangkan menurut Diana (2008:199) bahwa “manusia mempunyai kebutuhan spiritual yang yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun Islam yang kelima, yaitu haji.

Bukhori:

حدثنا عبد العزيز بن عبد الله حدثنا إبراهيم بن سعيد عن الزهري عن سعيد بن المسيب عن أبي هريرة رضي الله عنه قال سئل النبي صلى الله عليه وسلم أي العمل أفضل قال إيمان بالله ورسوله ثم ماذا قال جهاد في سبيل الله ثم ماذا قال حج مبرور

Artinya: *Nabi Muhammad SWA: “Amal apa yang paling mulia?” Ia menjawab: “Iman pada Allah dan rasul-Nya.” Kemudian apa lagi?” Ia menjawab: Jihad fi sabilillah.” Kemudian ditanya lagi: “Kemudian apa?” Ia menjawab: “Haji yang Mabrur.”*

Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah social, yaitu zakat, infak, sedekah, hibah, dan juga waqaf.yang semula orang menjadi *yadu al-sufla* yakni tangan dibawah termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja agar dapat menjadi *yadu al-‘ulya* yakni tangan di atas, yang semula menjadi mustahiq termotivasi agar menjadi muzakki, Diana (2008:200).

Bukhori:

حدثنا موسى بن إسماعيل حدثنا وهيب حدثنا هشام عن أبيه عن حكيم بن هزام رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال اليد العليا خير من اليدي السفلي وأبدأ بمن تعول وخير الصدق عن ظهر غني ومن يستعفف يعفه الله ومن يستغن يغنه الله وعن وهيب قال أخبرنا هشام عن أبيه عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم بهذا

Artinya: “ Tangan diatas lebih baik dari tangan dibawah, mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik-baiknya sedekah dari orang yang tidak mampu (diluar kecukupan), barang siapa yang memelihara diri (tidak meminta – minta) maka Allah akan memeliharanya, barang siapa mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah.”

Hadits diatas mengindikasikan bahwa betapa pentingnya seseorang yang bekerja untuk dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk anak, istri dan keluarga, serta dapat mengangkat karyawan dan menggajinya.

2.2.2. Kepuasan Kerja

2.2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Pengertian kepuasan telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut David dan Newstrom (1985:105) mengatakan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan”.

Menurut Handoko (2001:193) mengatakan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Sedangkan menurut As'ad (2004:104) “kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan”.

Dari beberapa pengertian di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan semangat tergantung pada terpenuhinya harapan-harapan para karyawan pada umumnya.

2.2.2.2. Teori kepuasan kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal menurut Rivai (2004: 475) adalah :

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity theory*).

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas' tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori Dua Faktor (*Two factor theory*).

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinue. Teori ini

merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.2.2.3. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:126-127)” mengukur kepuasan kerja dapat digunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja Minnesota.

- a. *Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan*

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin pada tahun 1969. Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*. Setiap pertanyaan yang diajukan, harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawaban ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

- b. *Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah*
Mengukur kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.
- c. *Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Mimmesota*
Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis, dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternative jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaan.

2.2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja

Banyak indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan pada

karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. menurut As'ad (2004:115) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a. Kepuasan financial

Kepuasan Finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

b. Kepuasan fisik

Kepuasan Fisik yaitu indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan suhu atau ruangan, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan, dan umur karyawan.

c. Kepuasan social

Kepuasan Sosial yaitu indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.

d. Kepuasan psikologi

Kepuasan Psikologi yaitu indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini mencakup minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

Sedangkan menurut Luthan (2004) *dalam* Sani (2011:77)”, dalam mengukur kepuasan kerja maka perlu adanya indikator yang dapat dipakai sebagai acuan apakah seorang itu puas atau tidak puas dalam bekerja”. indikator-indikator tersebut adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri

Merujuk kepada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Kesesuaian pekerjaan dengan keperibadian

Merujuk pada kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan keperibadian yang dimiliki.

3. Upah dan promosi

Merujuk pada kesempatan untuk memperoleh promosi pada jabatan yang lebih tinggi dan kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan.

4. Sikap teman sekerja, penyela, atasan

Kemampuan untuk berinteraksi dengan teman sekerja, atasan maupun lingkungan kerja. Tingkat hubungan dengan teman sekerja, dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja serta dukungan penyela yang dirasakan karyawan dalam bekerja,

5. Kondisi lingkungan kerja.

Adanya kondisi yang aman.

Berbeda dengan pendapat Sulistiyani Rosida (2003:117) mengatakan bahwa” kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1985:99) dalam Sulistiyani Rosidah (2003:118) yang mengemukakan bahwa” *job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absence, age, occupation, size of the organization in which an employee works.*

1. Turn over

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidak hadiran (absen) kerja

Pegawa-pegawai yang kurang puas biasanya cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini, diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara

harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka jadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

5. Ukuran organisasi perusahaan.

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya bisa mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya seperti, rumah dinas dan kendaraan kerja. Menurut Rivai (2004:477) konteks "puas" dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu individu akan merasa puas apabila dia mengalami hal-hal:

1. Apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh individu tersebut lebih dari yang diharapkan. Masing-masing individu memiliki target pribadi. Apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, mereka akan bekerja keras. Pencapaian hasil dari kerja keras tersebut akan membuat individu merasa puas.
2. Apabila hasil yang dicapai lebih besar dari standar yang ditetapkan. Apabila individu memperoleh hasil yang lebih besar dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan, maka individu tersebut memiliki

produktivitas yang tinggi dan layak mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

3. Apabila yang didapat oleh karyawan sesuai dengan persyaratan yang diminta dan ditambah dengan ekstra yang menyenangkan konsisten untuk setiap saat serta dapat ditingkatkan setiap waktu.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005: 271) mengemukakan bahwa lima model kepuasan kerja yang menonjol akan menggolongkan penyebabnya. Penyebabnya adalah pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, pencapaian nilai, persamaan, dan komponen watak/genetik.

2.2.2.5. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya. Namun demikian, rasa puas itu bukan keadaan yang tetap, karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja (Fraser, 1992: 43).

Sedangkan menurut Sulistiyani (2003:120) “ada dua factor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social dan hubungan kerja.

2.2.2.6. Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Sulistiyani (2003:191) “kepuasan kerja nampaknya dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja”.

Sedangkan menurut Handoko (2001:193) “kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas para karyawan selain motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya”.

Selain itu kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas.

Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli/profesional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan.

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran dan perputaran yang baik, kurang aktif dalam serikat kerja, dan terkadang prestasi kerjanya lebih baik dari pada yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila para karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensi-konsekuensi yang harus dihadapi perusahaan adalah kemangkiran, kelambanan, perputaran kerja, pengunduran diri lebih awal, aktif dalam serikat kerja, terganggunya kesehatan fisik dan mental para karyawannya.

Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja atau perusahaan.

2.2.2.7. Konsep Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Kepuasan kerja dalam islam diterangkan dalam ayat 59 surat At Taubah yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ
سَيُوتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

Artinya: "Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka Juga diterangkan dalam surat Thaha ayat 131 yang berbunyi:

وَلَا تَمُدَّنَّ عَيْنَيْكَ إِلَىٰ مَا مَتَّعْنَا بِهِ أَزْوَاجًا مِنْهُمْ زَهْرَةَ الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا لِنَفْتِنَهُمْ فِيهِ ۚ وَرَزَقُ رَبِّكَ خَيْرٌ وَأَبْقَىٰ ﴿١٣١﴾

Artinya: "dan janganlah kamu tujukan kedua matamu kepada apa yang telah Kami berikan kepada golongan-golongan dari mereka, sebagai bunga kehidupan dunia untuk Kami cobai mereka dengannya. dan karunia Tuhan kamu adalah lebih baik dan lebih kekal.

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ayat diatas maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri.

Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar *output*. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan *output* yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7.

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ

عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٢٠٠﴾

Artinya, “Dan tatkala Tuhan kamu memaklumkan: Sesungguhnya demi, jika kamu bersyukur, pasti Aku tambah (nikmat) kepada kamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.

Sedangkan menurut Quraish Shihab (2002:22) mengatakan bahwa” jika bersyukur maka pasti nikmat Allah akan ditambahnya. Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan bahwa output kerjanya lebih banyak dinikmati orang lain daripada untuk diri sendiri.

Dalam hadits juga dijelaskan tentang kepuasan, Rasulullah S.A.W bersabda :

عن عبد الله بن عمر قال: قال رسول الله أعطوا الأجر أجره قبل أن يجف عرقه
(رواه ابن ماجه وطبري)

Artinya: “Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya“. (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Hadits diatas menyebutkan berikanlah upah sebelum kering keringatnya artinya bahwa kepuasan karyawan harus dipenuhi tepat waktu, dimana upah diberikan dengan seharusnya.

Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas. Hal

tersebut sesuai dengan hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, dia berkata “*Rasulullah Saw pernah bersabda, "Lihatlah orang yang dibawahmu, jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima."* (HR Bukhari-Muslim).

(<http://smknduatanjungpinang.blogspot.com/2012/02/islam-dan-kepuasan-kerja.html>)

2.2.3. Kinerja

2.2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Sani (2011:83)” Kinerja adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan-perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah ”Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Adapun menurut Dharma (2005:25) ”Kinerja adalah suatu

cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi,”. Menurut A’ad (2004:76) ”kineja adalah hasil yang dicapai seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu”.

Menurut Hasibuan, (1997:97) ”*performance appraisal, employee evaluation, service rating, employee rating, behavioral appraisal assessment dan personal review* merupakan kegiatan yang mutlak harus dilaksanakan unttuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan.

Menurut Hawkins (*The Oxford Paperback Dictionary*) dalam David & Louis (2008:48) mengemukakan pengertian kinerja yaitu *performance is:(1) the process or manner of performing, (2) a notable action or achievement, (3)the performing of a play or other entertainment.*

Menurut Heneman, Schwab dan Fosum (1991) dalam Sani (2011:84) untuk mengetahui kinerja pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah dibebankan kepadanya.

2.2.3.2. Pengukuran Kinerja

Secara umum pengukuran kerja berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh Sinungan (2000:23) yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan tergetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Untuk menyusun suatu perbandingan-perbandingan ini maka perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran kerja. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni kinerja total dan kinerja parsial.

Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil yang aktual dengan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:67) terdapat tiga metode yang digunakan dalam pengukuran kinerja para karyawan atau pegawai perusahaan, yaitu:

1. Mutu atau kualitas produk

Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang telah dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Kuantitas atau jumlah produk

Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam pengukuran ini anggaran perusahaan dapat dijadikan ukuran atau barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai seorang karyawan. beberapa pengukuran kinerja.

2.2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1964:484) dalam Mangkunegara (2005: 67) yang merumuskan bahwa:

- *Human Performance* = *Ability* + *motivation*
- *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya.

Menurut James Gibson (1996:340: motivasi adalah semua kondisi yang memberikan dorongan dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dorongan dan sebagainya. Motivasi

merupakan dorongan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan pandangan seorang manajer, seseorang yang termotivasi akan:

1. Bekerja keras
2. Mempertahankan langkah yang keras, memiliki perilaku yang dikendalikan sendiri.

Jadi motivasi mencakup upaya, pantang mundur dan sasaran-sasaran motivasi yang melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja.

2.2.3.4. Kosep Kinerja dalam Perspektif Islam

Islam adalah ajaran yang mendorong umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan dilaksanakan dengan sadar dalam kerangka mencari ridlo Allah semata dan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan ikhrawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-An'am ayat 132.

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بَغْفِلٌ عَمَّا يَعْمَلُونَ



Artinya:” dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

Bagi kaum muslimin, bekerja dalam rangka mendapatkan rezeki yang halal dan memberikan kemanfaatan yang sebesar-besarnya bagi masyarakat merupakan bagian dari ibadah. Hal ini sesuai dengan firman Allah surat At-Taubah:105.

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

Artinya:” dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ciri utama dari orang-orang mukmin yang akan berhasil dalam hidupnya adalah kemampuannya untuk meninggalkan perbuatan yang melahirkan kemalasan (tidak produktif) dan gantinya dengan amalan yang bermanfaat.

Ahmad:

حدثنا أبو عامر العقدي عن محمد بن عمار قال سمعت سعيدا المقبورى عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال خير الكسب كسب يد العمل غذا
نصح

Artinya: “ Usaha yang paling baik adalah hasil karya seseorang dengan tangannya jika ia jujur (bermaksud baik).”

حدثنا أسود بن عامر قال حدثنا شريك عن وائل عن جميع بن عمير عن خاله قال سئل النبي صلى الله عليه وسلم عن أفضل الكسب قال بيع مبرور وعمل الرجل بيده

Artinya: “ Nabi ditanya tentang usaha yang paling utama, beliau menjawab:” jual beli yang baik dan usaha seseorang dengan tangannya sendiri.”

Hadits diatas menjelaskan bahwa betapa penting usaha yang berasal dari jerih payahnya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa keduanya saling berkaitan dalam mencapai hasil yang terbaik dalam melakukan usaha. Untuk itu dibutuhkan sebuah keterampilan dan pikiran-pikiran yang kreatif dan inovatif dalam menjalankan kinerjanya sebagai seorang karyawan.

2.2.3.5. Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja

Tenaga kerja atau karyawan adalah aset utama dari sebuah organisasi atau perusahaan. Maka dari itu untuk mewujudkan tujuan perusahaan seorang pemimpin harus bisa mengarahkan bawahannya sesuai tugas masing-masing karyawan. Salah satu cara untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kepada bawahannya.

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan haruslah sesuai dengan keadaan karyawannya karena setiap karyawan mempunyai karakter yang berbeda pula. Motivasi sangatlah berhubungan erat dengan kinerja apabila seorang karyawan termotivasi dalam bekerja tentunya kinerjanya pun akan baik dan efektif. As'ad (1984:51) menyatakan apabila kinerja rendah, maka hal ini dapat dikatakan

merupakan dari motivasi kinerja yang rendah. Begitupun sebaliknya apabila kinerja tinggi maka motivasinya juga tinggi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2004:14-15) faktor motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja apabila mereka bersifat pro terhadap situasi kerja maka motivasi dalam bekerjapun akan tinggi dan begitupun sebaliknya. Jadi kesimpulannya adalah ada pengaruh yang signifikan dalam pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan karena apabila motivasi tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi dan sebaliknya apabila motivasinya rendah maka kinerja karyawannya juga ikut rendah.

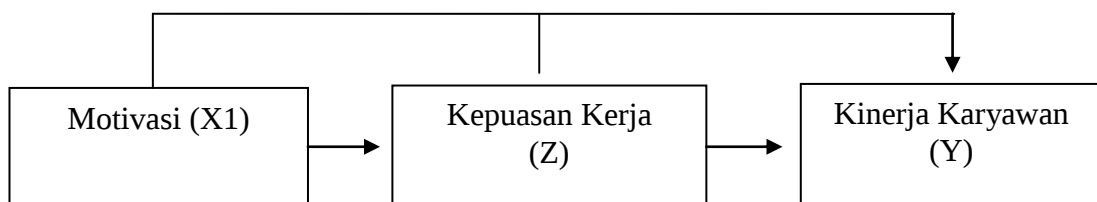
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Yadi (2011) bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.

2.3. Model Konsep

Agar variabel tersebut dapat diamati dan diukur, maka perlu dijabarkan lebih lanjut ke dalam model konsep sebagai berikut:

Gambar 2.2

Model Konsep

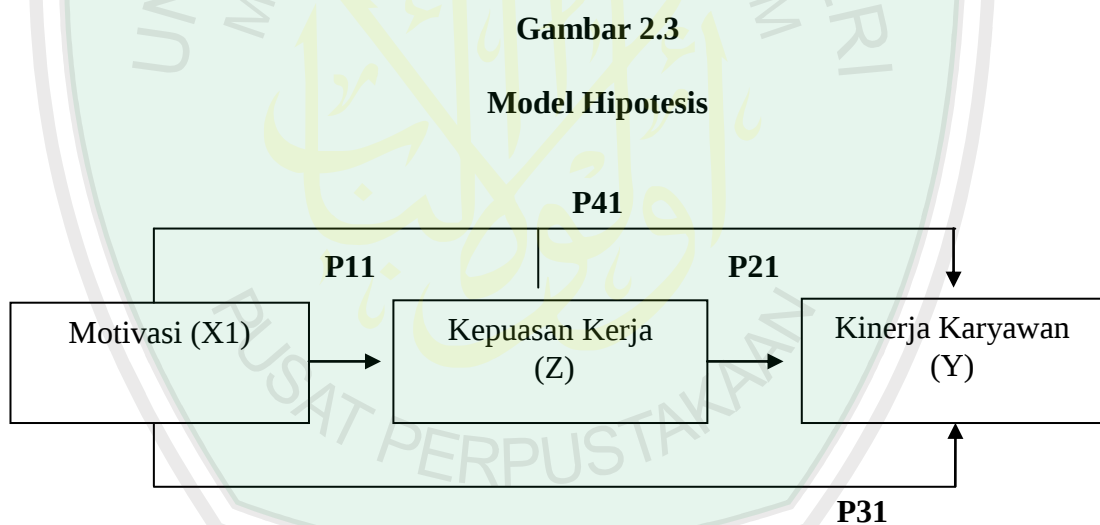


Gambar 2.1. kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan antara motivasi, kepuasan kerja dan kinerja

Keterangan: $\longrightarrow$ Hubungan

2.4. Model Hipotesis

Berdasarkan model kerangka konseptual tersebut dapat diturunkan menjadi model hipotesis. Dalam penelitian ini menggunakan model hipotesis jalur. Untuk lebih jelasnya model hipotesis jalur tentang motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 2.2.



Gambar 2.2. pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Keterangan:

P = Koefisien Path (Jalur)

$\longrightarrow$ = Arah koefisien jalur yang dibakukan yang menunjukkan pengaruh

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2002:64).

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan model hipotesis, maka rumusan hipotesis yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

H1: Diduga ada pengaruh variabel motivasi (X1) dengan variabel kepuasan kerja (X2).

H2: Diduga ada pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

H3: Diduga ada pengaruh variabel motivasi (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

H4: Diduga ada pengaruh variabel motivasi (X1) ke variabel kinerja karyawan (Y) di mediasi oleh variabel kepuasan kerja (Z).