

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu mengenai peranan motivasi telah banyak dilakukan seperti yang dilakukan oleh Galuh Fertinasari, (2010) yang melakukan penelitian dengan judul “*Peranan Manajer Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Menanggapi Fatwa Ulama' Tentang Hukum Merokok (Studi Kasus Pabrik Rokok Gagak Hitam Bondowoso)*” yang menyimpulkan bahwa PR Gagak Hitam Bondowoso dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal, dalam hal ini fatwa ulama' tentang hukum merokok adalah berusaha maksimal dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan perlu ditambahkan usaha dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang mempererat rasa kekeluargaan antar karyawan dan manajer. Pemberian motivasi berupa semangat yang dilakukan dengan mengingatkan kembali akan pentingnya memenuhi kebutuhan dengan bekerja.

Nur Hafida, (2010) yang melakukan penelitian dengan judul “*Analisis Implementasi Peran Kepemimpinan Top Manager sebagai Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Gondanglegi Kabupaten Malang*” yang menyimpulkan bahwa implementasi peran kepemimpinan top manager sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah sangat realistis yaitu dengan dengan cara memberikan motivasi, memberikan dorongan dan arahan kepada bawahan,

memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan atau kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya sedangkan analisa implementasi peran kepemimpinan top manager sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam perspektif teori hierarki kebutuhan Maslow pada koperasi unit desa (KUD) Gondanglegi yaitu dengan cara memenuhi beberapa kebutuhan diantaranya adalah: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Ratihah (2010) melakukan penelitian yang berjudul "*Peran Kepala sekolah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru di SMP Darul Muhajirin Praya Lombok Tengah*" yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja guru di SMP Darul Muhajirin Praya cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan komitmen dan loyalitas guru yang bekerja dengan baik. Kondisi tersebut dapat dilihat dari aktivitas mereka dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandiriannya dalam bertindak. Adapun peran kepala sekolah dalam peningkatan motivasi kerja guru di SMP Darul Muhajirin dengan teknik-teknik yaitu: sebagai mitra kerja, partisipator, supporter, memberikan mandat, membuat tempat kerja yang menyenangkan dan uswah (teladan) bagi para guru SMP Darul Muhajirin Praya. Dengan peran yang dimainkan kepala sekolah diatas kemudian menggerakkan para guru untuk memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tanggung jawab para guru dalam menjalankan tugasnya tanpa

banyak menuntut. Guru-guru justru memperlihatkan keikhlasan dalam bekerja dan semangat jihad yang terpatri di hati mereka kemudian menjadi motivasi yang bersifat intrinsik.

Istianah (2008) yang berjudul "*Peranan Manajer dalam Membangun Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia Unit Simpan Pinjam Tuban*" yang menyimpulkan bahwa dalam membangun motivasi dan disiplin kerja karyawan dengan menggunakan cara-cara kekeluargaan atau pendekatan yang persuasive, memberikan ruang gerak yang luas bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasinya pada pimpinan, dan perusahaan memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan prestasi mereka. Namun untuk mengantisipasi indisipliner karyawan, perusahaan membuat peraturan-peraturan yang mampu mengetahui seberapa tinggi motivasi dan tingkat kedisiplinan karyawan dengan menggunakan empat indikator: absensi, *labour of turn*, ketepatan waktu, dan frekuensi melakukan kesalahan dalam bekerja, upaya untuk membangun motivasi dan disiplin kerja, pimpinan perusahaan melakukan komunikasi serta hubungan interpersonal yang baik dengan karyawan dengan fungsi-fungsi pokoknya antara lain, memimpin, memotivasi, mengembangkan dan mengendalikan.

Ika Nur Septiani, (2007) yang berjudul "*Peranan Manajer Personalia Dalam Memotivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel Herlingga Jaya Blitar)*", dengan kesimpulan bahwa seorang manajer dalam memberikan motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan. Baik yang bersifat materi atau non materi. Karena dengan adanya

motivasi dari manajer karyawan akan merasa diperhatikan sehingga para karyawan akan semangat dalam bekerja. Dan para karyawan juga mendapat kenyamanan dalam bekerja. Manajer juga memberikan pelatihan – pelatihan kepada karyawan, penghargaan, gaji tunjangan hari raya, cuti kerja dan semua ini juga merupakan usaha dari manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan. Implementasinya dalam islam adalah setiap manusia itu dilahirkan untuk menjadi pemimpin jika dilengkapi oleh ilmu-ilmu pengetahuan dan diasah dengan pengalaman yang lebih dan ini juga akan berhasil.

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti/Judul	Variabel & Indikator	Pendekatan, Metode Penggali dan Analisis Data	Hasil
1.	Fertinasari, Galuh (2010) Peranan Manajer Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Menanggapi Fatwa Ulama' Tentang Hukum Merokok (Studi Kasus Pabrik Rokok Gagak Hitam Bondowoso)	Peranan manajer (X) Indikator : - Integritas - Optimisme  Motivasi (Y) Indikator : - Kebutuhan fisiologis - Kebutuhan sosial	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi, dan analisis data menggunakan Reduksi Data ( <i>Data Reduction</i> ), Penyajian Data dan <i>Conclusion Drawing/Verification</i> .	PR Gagak Hitam Bondowoso dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal, dalam hal ini fatwa ulama' tentang hukum merokok adalah dengan disamping berusaha maksimal dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan perlu ditambahkan usaha dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang mempererat rasa kekeluargaan antar karyawan dan manajer. Pemberian motivasi berupa semangat yang dilakukan dengan mengingatkan kembali akan pentingnya memenuhi kebutuhan dengan bekerja.
2.	Hafida, Nur (2010) Analisis	kepemimpinan top manajer (X)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif,	Implementasi peran kepemimpinan top manager sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja

	<p>Implementasi Peran Kepemimpinan Top Manager sebagai Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Gondanglegi Kabupaten Malang</p>	<p>Indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bijaksana</li> <li>- Berorientasi pada karyawan</li> </ul> <p>Motivasi Kerja (Y)</p> <p>Indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kebutuhan fisiologis</li> <li>- Kebutuhan keselamatan dan keamanan</li> <li>- Kebutuhan sosial</li> <li>- Kebutuhan penghargaan</li> <li>- Kebutuhan aktualisasi diri</li> </ul>	<p>data analisa kualitatif ini telah dikumpulkan dalam berbagai cara seperti observasi, wawancara dan dokumentasi dan analisis data menggunakan Reduksi Data (<i>Data Reduction</i>), Penyajian Data dan <i>Conclusion Drawing/Verification</i>.</p>	<p>karyawan adalah sangat realistis yaitu dengan dengan cara memberikan motivasi, memberikan dorongan dan arahan kepada bawahan, memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan atau kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya sedangkan analisa implementasi peran kepemimpinan top manager sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam perspektif teori hierarki kebutuhan Maslow pada koperasi unit desa (KUD) Gondanglegi yaitu dengan cara memenuhi beberapa kebutuhan daiantaran adalah: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.</p>
3.	<p>Ratih (2010) Peran Kepala sekolah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru di SMP Darul Muhajirin Praya Lombok Tengah</p>	<p>Peran kepala sekolah (X)</p> <p>Indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sebagai mitra kerja</li> <li>- Partisipator</li> <li>- Supporter</li> </ul> <p>Motivasi kerja (Y)</p> <p>Indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebutuhan fisiologis</li> <li>- Kebutuhan keselamatan dan keamanan</li> <li>- Kebutuhan sosial</li> </ul>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi partisipan dan non partisipan, wawancara tak terstruktur dan dokumentasi. Adapun analisis data yakni dengan mendeskripsikan data secara keseluruhan sekaligus dianalisis pada saat pembuatan laporan.</p>	<p>motivasi kerja guru di SMP Darul Muhajirin Praya cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan komitmen dan loyalitas guru yang bekerja dengan baik. Kondisi tersebut dapat dilihat dari aktivitas mereka dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandiriannya dalam bertindak. Adapun peran kepala sekolah dalam peningkatan motivasi kerja guru di SMP Darul Muhajirin dengan teknik -teknik yaitu: sebagai mitra kerja, partisipator, supporter, memberikan mandat, membuat tempat kerja yang menyenangkan dan uswah (telad)</p>

		- Kebutuhan penghargaan		bagi para guru SMP Darul Muhajirin Praya. Dengan peran yang dimainkan kepala sekolah diatas kemudian menggerakkan para guru untuk memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tanggung jawab para guru dalam menjalankan tugasnya tanpa banyak menuntut. Guru-guru justru memperlihatkan keikhlasan dalam bekerja dan semangat jihad yang terpatri di hati mereka kemudian menjadi motivasi yang bersifat intrinsik.
4.	Istianah (2008) Peranan Manajer dalam Membangun Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia Unit Simpan Pinjam Tuban	Peranan manajer (X1) Indikator : - Memimpin' - Memotivasi - Kendali  Motivasi (X2) Indikator : - Kebutuhan fisiologis - Kebutuhan keselamatan dan keamanan - Kebutuhan sosial - Kebutuhan penghargaan  Disiplin kerja (Y) Indikator : - Absensi - Ketepatan waktu - Frekuensi	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang menggambarkan secara sistematis, faktual atau aktual mengenai fakta terhadap kelompok manusia atau peristiwa yang terjadi dimasa sekarang, dan tidak menggunakan angka-angka. Sedangkan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dengan mengambil sample 3 kategori yaitu Manajer perusahaan, staf dan karyawan. dan analisis data menggunakan Reduksi Data ( <i>Data Reduction</i> ), Penyajian Data dan <i>Conclution Drawing/Verification</i> .	dalam membangun motivasi dan disiplin kerja karyawan dengan menggunakan cara – cara kekeluargaan atau pendekatan yang persuasive, memberikan ruang gerak yang luas bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasinya pada pimpinan, dan perusahaan memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan prestasi mereka. Namun untuk mengantisipasi indisipliner karyawan, perusahaan membuat peraturan-peraturan yang mampu mengetahui seberapa tinggi motivasi dan tingkat kedisiplinan karyawan dengan menggunakan empat indicator: absensi, labour of turn, ketepatan waktu, dan frekuensi melakukan kesalahan dalam bekerja, upaya untuk membangun motivasi dan disiplin kerja, pimpinan perusahaan melakukan komunikasi serta hubungan interpersonal yang baik dengan karyawan dengan fungsi-fungsi pokoknya antara lain,

		melakukan kesalahan dalam bekerja		memimpin, memotivasi, mengembangkan dan mengendalikan
5.	Septiani, Ika Nur (2007) Peranan Manajer Personalia Dalam Memotivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel Herlingga Jaya Blitar)	Peranan manajer (X) Indikator : - Bijaksana - Dapat dipercaya - Partisipatif - Supportive  Motivasi (Y) Indikator : - Kebutuhan fisiologis - Kebutuhan penghargaan - Kebutuhan sosial	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan metode penggali data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dan analisa datanya dengan tiga tahap yaitu;reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.	seorang manajer dalam memberikan motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan. Baik yang bersifat materi atau non materi. Karena dengan adanya motivasi dari manajer karyawan akan merasa diperhatikan sehingga para karyawan akan semangat dalam bekerja. Dan para karyawan juga mendapat nyaman dalam bekerja. Manajer juga memberikan pelatihan – pelatihan kepada karyawan, penghargaan, gaji, tunjangan hari raya, cuti kerja dan semua ini juga merupakan usaha dari manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan. Implementasinya dalam islam adalah setiap manusia itu dilahirkan untuk menjadi pemimpin jika dilengkapi oleh ilmu-ilmu pengetahuan dan diasah dengan pengalaman yang lebih dan ini juga akan berhasil

Data diolah dari hasil penelitian terdahulu

Berdasar hasil penelitian terdahulu di atas, maka letak perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, pendekatan, metode penggali dan analisis datanya. Sedangkan persamaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada masalah yang diteliti yakni tentang motivasi.

## **2.2.Kajian Teoritis**

### **2.2.1. Motivasi**

#### **2.2.1.1. Pengertian Motivasi**

Majunya suatu perusahaan tergantung pada pemberian motivasi terhadap karyawan, pemberian motivasi karyawan merupakan kewajiban seseorang pimpinan perusahaan agar disiplin kerja karyawan meningkat dapat diberikan motivasi yang cukup. Dengan pemberian motivasi tersebut para karyawan bekerja dengan segala daya dan upayanya. Motivasi, menurut Manulang (2001:165), adalah : Daya perangsang atau daya pendorong, yang merangsang mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Maksud perbedaan disini adalah disebabkan perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat.

Motif manusia didasarkan atas kebutuhan, sebagian dari kebutuhan itu adalah kebutuhan primer, seperti kebutuhan psikologis akan air, udara, makanan, dan tempat tinggal. Kebutuhan-kebutuhan lain dapat dipandang sebagai kebutuhan sekunder seperti kebutuhan akan harga diri, status, kasih sayang, prestasi dan penonjolan diri kebutuhan-kebutuhan tersebut berbeda dari waktu ke waktu bagi masing-masing orang.

Sedangkan motivasi berasal dari kata "*Motive*" yaitu segala sesuatu yang membuat seseorang bertindak laku tertentu atau paling tidak berkeinginan untuk

bersikap tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor penentu hasil kerja orang di samping kemampuan orang. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Sedangkan menurut Handoko (1995:252): “Motivasi adalah suatu konsep yang digunakan untuk menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu atau karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi dapat juga diartikan sebagai keadaan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya”.

Penerapan motivasi dalam suatu perusahaan, akan tergantung bagaimana pendapat atau kepercayaan pimpinan perusahaan yang bersangkutan dalam usaha mengatur para bawahan agar mau bekerja dengan baik. Oleh karena itu, sebelum memutuskan motivasi apa yang akan diterapkan, pimpinan perusahaan harus benar-benar mempertimbangkan segala sesuatunya.

Dengan menyatakan bahwa pimpinan perusahaan memotivasi bawahan berarti mereka melakukan hal-hal yang diharapkan dapat memuaskan dorongan bagi bawahan untuk bertindak sesuai dengan yang diinginkan.

Meskipun motivasi mencerminkan keinginan, motivasi merupakan persepsi seseorang atas imbalan atau ganjaran, yang memperkuat dorongan memenuhi keinginan tersebut.

Seorang manajer dapat berbuat banyak untuk memperkuat motif dengan membina lingkungan yang sehat dan memberi semangat hidup. Orang – orang yang berusaha membina reputasi istimewa dan kualitas tinggi cenderung termotivasi untuk melakukan hal-hal yang mempertinggi reputasi yang telah dimiliki.

Dengan demikian dapat dikatakan, motivator adalah sesuatu yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik. Dalam suatu organisasi atau cara penggunaan motivator dan intensif. Orang – orang sering dapat memenuhi keinginan mereka dalam berbagai cara. Oleh karena itu, para manajer harus melakukan penggunaan motivator yang mengarahkan orang untuk bekerja efektif bagi perusahaan dimana tempat mereka bekerja.

Faktor-faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja meliputi : (Swastha. 1996:194)

1. Pencapaian/penyelesaian pada suatu pekerjaan.
2. Sifat pekerjaan dan tugas itu sendiri.
3. Tanggung jawab untuk penyelesaian pekerjaan.
4. Kelanjutan dan pertumbuhan dalam kemampuan pekerjaan.

Pada dasarnya motivasi mengacu kepada dorongan dan upaya untuk memuaskan suatu keinginan. Sedangkan kepuasan mengacu kepada pengalaman yang menyenangkan pada saat terpenuhinya suatu keinginan. Dengan kata lain, motivasi merupakan dorongan ke arah suatu hasil, sedangkan kepuasan merupakan hasil yang telah dicapai. Hal ini dapat berarti bahwa seseorang boleh jadi memiliki kepuasan

kerja yang tinggi tetapi tingkat motivasinya terhadap pekerjaan itu rendah, atau dapat terjadi yang sebaliknya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, memotivasi merupakan salah satu pekerjaan manajemen yang sederhana. Dikatakan sederhana karena orang – orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan ganjaran. Tetapi rumitnya dalam memotivasi adalah karena apa yang dipandang seseorang sebagai ganjaran yang penting, mungkin tidak dipandang demikian oleh orang lain. Bahkan penggunaan suatu ganjaran yang penting bagi seseorang sama sekali bukan jaminan bahwa hal itu juga dapat memotivasinya.

#### **2.2.1.2. Teori-teori Motivasi**

Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins.2007:129).

Pemberian motivasi merupakan salah satu tugas pokok dari pada manajer sebagai penggerak agar para karyawan mau melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Untuk itu perlu kiranya diketahui faktor – faktor apa sajakah yang menyebabkan timbulnya suatu motivasi dari pada karyawan.

Menurut Porter dan Miles, (1995:87) ada 3 (tiga) perangkat variabel yang berpengaruh terhadap motivasi yaitu :

- 1) Karakteristik Individu adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa

seseorang ke dalam situasi kerja;

2) Karakteristik Pekerjaan adalah sifat dari tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik itu sendiri;

3) Karakteristik Situasi Kerja adalah faktor-faktor dalam lingkungan kerja seseorang.

Dari pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa timbulnya motivasi karena ciri- ciri kepribadian seseorang, tingkat dan jenis pekerjaan serta lingkungan kerja.

a. Teori Hirarki Kebutuhan A.H. Maslow

Tingkah laku seseorang pada suatu saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan – kebutuhan dari pada manusia. Ia menciptakan kebutuhan – kebutuhan dari pada pimpinan mengerti dan memahami faktor yang memotivasi bawahan.

Dalam buku Dessler (1993:334), A.H. Maslow berpendapat bahwa tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu, biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang paling mendesak. Oleh sebab itu manager yang ingin memotivasi bawahannya perlu memahami hirarki dari pada kebutuhan-kebutuhan manusia.

Dalam teori A.H. Maslow tersebut ada lima kebutuhan manusia yaitu :

1) Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*) adalah kebutuhan fisik

manusia yang paling mendasar dan bias disebut kebutuhan primer, berwujud makanan, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan lainnya. Kebutuhan dasar ini dapat dipenuhi dengan mendapatkan penghasilan bagi seseorang;

2) Kebutuhan atas jaminan keamanan (*safety needs*) adalah rasa aman, terlindungi dari resiko jasmani dan rohani. Dalam penampilannya manusia ingin aman dan ada kepastian hidupnya dihari tua, dalam pekerjaannya dan dalam pergaulannya dengan masyarakat. Rasa aman ini merupakan kebutuhan untuk kelanjutan kehidupannya.

3) Kebutuhan Sosial, persahabatan, keharmonisan, penerimaan dan keterikatan adalah manusia ingin diakui sebagai anggota masyarakat, manusia merasakan kemanusiaannya bilamana berada ditengah – tengah masyarakat.

4) Kebutuhan penghargaan disegani, diakui, dihormati (*esteem needs*) adalah manusia ingin dihormati dirinya dan diakui oleh orang lain. Rasa hormat ini menumbuhkan berbagai perasaan positif, seperti rasa kepercayaan diri, rasa pengendalian diri untuk menegakkan kewibawaan.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri berwujud prestasi, karier, tanggung jawab dan kepuasan diri (*self-actualization needs*) adalah manusia yang menurut perkiraannya dapat melakukan sesuatu, harus diberi kesempatan untuk berbuat melaksanakan kemampuannya. (Daft, 2006:367)

b. Teori ERG Alderfer

ERG merupakan singkatan dari *existence, relatedness, dan growth*. Clayton P.

Alderfer telah mengajukan sebuah variasi dari teori motivasi hirarki kebutuhan Maslow. Akan tetapi menurut Alderfer, hirarki kebutuhannya meliputi tiga perangkat kebutuhan, yaitu : (Gibson, 1992:101) 1) Eksistensi ini adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor – faktor seperti makanan, air, udara, upah dan kondisi kerja; 2) Keterkaitan merupakan kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antara pribadi yang bermanfaat; dan 3) Pertumbuhan adalah kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi yang kreatif dan produktif.

Dengan demikian, dalam beberapa hal teori Alderfer berbeda dengan teori Maslow. Perbedaan yang pertama bahwa Alderfer hanya membagi tingkatan kebutuhan manusia menjadi kebutuhan *existence* yaitu kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup, kebutuhan *relatedness* yaitu kebutuhan manusia untuk berinteraksi dengan sesama, dan kebutuhan *growth* yaitu kebutuhan untuk menyalurkan kreatifitas dan bersifat produktif. Dapat dikatakan teori ERG adalah versi lain dari teori hirarki A. Maslow. Perbedaan yang kedua bahwa Alderfer cenderung berpandangan bahwa kebutuhan seseorang sekalipun bersifat hirarkies, akan tetapi bersifat tidak tetap artinya jika kebutuhan seseorang telah mencapai suatu kebutuhan *relatedness* setelah sebelumnya kebutuhan *existence* telah terpenuhi maka ada kemungkinan seseorang tersebut akan kembali membutuhkan kebutuhan *existence* nya. Demikian pula ketika kebutuhan *growth* telah terpenuhi itu tidak berarti seseorang tersebut tidak membutuhkan

kebutuhan *relatedness* dan *growth*-nya, inilah yang dimaksud sifat tidak tetapnya dari teori ERG ini. Berbeda dengan teori kebutuhan Maslow, yang cenderung berpandangan bahwa sekiranya kebutuhan ditingkatkan yang atas, katakanlah kebutuhan sosial muncul, maka kebutuhan yang secara hirarkies berada dibawahnya, yaitu kebutuhan fisik dan keamanan cenderung tidak ada lagi karena telah terpenuhi (Ernie dan Kurniawan, 2005 :242-243).

Menurut teori ERG Alderfer dalam (Gibson, 1992:102) sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan yang telah dikemukakan oleh Maslow, juga terjadi proses pengurangan keputusan, yaitu “Jika seseorang terus – menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan, maka pertumbuhan akan keterkaitan muncul kembali sebagai kekuatan motivasi utama yang menyebabkan individu tersebut mengarahkan kembali upayanya menuju pemenuhan kategori kebutuhan yang lebih rendah. Jadi hambatan tersebut mengarah pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah”.

Penjelasan di atas tentang motivasi ERG Alderfer menyediakan saran yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan nampak terhalangi, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan atau kurangnya sumber daya, maka hal ini harus menjadi utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan, teori ERG Alderfer

mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan itu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang dan motivasi merupakan sebuah proses psikologi yang timbul karena diakibatkan oleh faktor-faktor dari dalam maupun dari luar, hal ini timbul karena rangsangan atau insentif.

Dalam motivasi material ada beberapa aspek yang patut dipertimbangkan bagi usaha peningkatan kreativitas kerja bawahan. Menurut Siagian (2002:67) jenis-jenis dari motivasi material itu ada enam yaitu:

#### 1. Kenaikan Gaji

Seorang karyawan yang merasakan gajinya kurang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya cenderung menginginkan penghasilan yang lebih untuk menutupi kekurangan yang terjadi. Apabila seorang karyawan dimotivasi dengan memberikan kenaikan gaji apabila hasil kerjanya meningkat dan memuaskan, maka ia akan berusaha untuk meningkatkan gaji yang diinginkannya.

#### 2. Kompensasi

Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Besar kecilnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran

nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja.

### 3. *Piece Work*

Yaitu pemberian motivasi yang biasa digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan jalan memberikan insentif financial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi, maksudnya makin besar banyaknya unit yang mereka hasilkan maka hasilkan maka semakin tinggi pula insentif yang diterimanya.

### 4. Pemberian Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat kreativitas kerja yang baku bisa terlampaui.

### 5. Pemberian Komisi

Komisi adalah upah atas jasa yang telah dilakukan perantara (seseorang atau perusahaan).

### 6. Tunjangan

Motivasi material yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu dengan memberikan tunjangan – tunjangan untuk keluarga pegawai ataupun tunjangan jabatan, hal ini ditujukan agar karyawan tidak perlu merasa cemas untuk memikirkan keadaan ekonomi rumah tangganya dan agar mereka lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **2.2.1.3. Tujuan Motivasi**

Menurut Hasimbuan (1996: 97) bahwa tujuan motivasi adalah mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan. Di samping itu motivasi juga dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, serta mengefektifkan pengadaaan karyawan sehingga dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Motivasi juga dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **2.2.1.4. Peranan Motivasi**

Motivasi merupakan suatu yang penting di dalam proses manajemen, hal ini karena di dalam proses manajemen keterlibatan sejumlah individu atau kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan melalui kerjasama dengan orang lain, oleh karena itu pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan agar mempunyai kemampuan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya.

Motivasi dalam konteks manajemen, menurut Buchari (1998:41), dapat dipandang sebagai bagian integral dari manajemen kepegawaian dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Karena tenaga kerja merupakan unsur terpenting, paling utama dan

paling menentukan bagi kelancaran jalannya administrasi dan manajemen, maka soal – soal yang berhubungan dengan konsepsi motivasi patut mendapat perhatian yang sungguh – sungguh dari setiap orang yang berkepentingan dengan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kerjasama manusia”.

Dari kutipan tersebut, maka dikatakan bahwa setiap pihak motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik tenaga kerja maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Adapun peranan motivasi adalah antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan disiplin kerja karyawan.
3. Memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

### 2.2.1.5. Alat-alat Motivasi

Menurut Hasimbuan (1996:99), alat – alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan dapat berupa :

#### 1. *Material Incentive*

Motivasi yang bersifat materil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Yang termasuk *material insentive* adalah materi yang berbentuk uang dan barang.

#### 2. *Nonmaterial Incentive*

Motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk *nonmaterial incentive* adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan lain-lain.

#### 3. Kombinasi Material dan *Nonmaterial Incentive*

Motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang atau barang) dan non materiil (medali atau piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebahagiaan rohani.

### 2.2.1.6. Model – Model Motivasi

Menurut Hasimbuan (2002: 148) model motivasi terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Model Tradisional, yaitu memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat dengan cara menerapkan sistem insentif, yaitu dengan cara memberikan insentif (uang atau barang) kepada karyawan yang berprestasi baik.
2. Model hubungan manusia, yaitu memotivasi bawahan dengan cara mengakui

kebutuhan mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

3. Model sumber daya manusia, dalam model ini karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang dan barang tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

### 2.2.1.7. 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:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدٍّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿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), ayat di atas menjelaskan tentang perubahan sosial, 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.

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: dari abu Hurairah : Nabi Muhammad SAW bersabda : “ 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 Mabror.”*

Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaituzakat, 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 هزيم  
رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال اليد العليا خير من اليدي السفلي  
وابدا 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 بماذا

*Artinya: “ dari Hakim bin Hizam RA, bahwa nabi Muhammad SAW bersabda : Tangan di atas 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 mengangkatkaryawan dan menggajinya.

### 2.2.2. Disiplin Kerja

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa inggris “*dicipline*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Sinungan (2005:145) : “Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang – orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya”. Menurut Prijodarminto, (1993:15) mengemukakan : “Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui

proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.”

Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap dan perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai – nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Sikap dan perilaku yang demikian ini tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal – hal apa yang harus dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Prijodarminto, (1993:16) berpendapat “Disiplin terbagi pada tiga aspek yaitu:

- 1) Sikap Mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak;
- 2) Pemahaman yang baik mengenal sistim aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan perhatian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses);
- 3) Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesanggupan hati, untuk

mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Dalam sebuah organisasi, diperlukan pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran – pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditentukan. Dan pimpinan memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku para pegawai dan bagaimana memperbaiki perilaku para pegawai agar menjadi lebih baik lagi.

#### **2.2.2.1. Fungsi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh para pegawai. Disiplin sangat diperlukan untuk pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan kedisiplinan yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Pendapat tersebut dipertegas oleh pernyataan Tu'u, Tulus (2004:38) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu :

1. Menata kehidupan bersama
2. Membangun kepribadian
3. Melatih kepribadian
4. Pemaksaan
5. Hukuman
6. Menciptakan Lingkungan Kondusif. Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu yang

lain menjadi lebih baik dan lancar.

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seseorang pegawai lingkungan yang memiliki lingkungan yang baik, sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

Pada awalnya disiplin itu penting karena suatu pemaksaan, namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh ke depan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin

berfikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupannya. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja yang tinggi, sehingga kualitas dan kedisiplinan kerja meningkat, perlu adanya suatu upaya seorang pemimpin. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas dan kedisiplinan kerja tersebut adalah melalui pemberian motivasi.

Adapun indikasi-indikasi turunnya semangat disiplin kerja menurut Nitisemito (1990:161) adalah:

1. Turunnya atau rendahnya produktifitas kerja.

Turunnya produktifitas kerja ini dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktifitas kerja yang turun dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan sebagainya. Apabila produktifitas kerja pada suatu perusahaan menurun, hal ini berarti bahwa di perusahaan tersebut telah terjadi semangat dan gairah kerja.

2. Tingkat absensi yang naik/turun

Tingkat absensi yang naik, sebenarnya juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja dan gairah kerja. Karena itu, bila ada gejala – gejala absensi naik, maka perusahaan harus segera melakukan penelitian guna mengambil tindakan yang diperlukan.

3. Tingkat Turnover yang tinggi

Keluar masuknya karyawan yang meningkat pada suatu perusahaan terutama disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan

tersebut, sehingga berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.

#### 4. Tingkat Kerusakan yang naik/tinggi

Naiknya tingkat kerusakan baik terhadap bahan baku, barang jadi, maupun peralatan yang digunakan, sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam melakukan pekerjaan berkurang, terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Semua ini menunjukkan adanya penurunan semangat dan gairah kerja.

#### 5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat dan gairah kerja menurun. Kegelisahan ini dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluhan, serta hal-hal lain.

#### 6. Tuntutan yang seringkali terjadi

Tuntutan sebenarnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan. Dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian para karyawan untuk melakukan tuntutan.

#### 7. Pemogokan

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunya semangat dan gairah kerja bila terjadi pemogokan, karena pemogokan ini merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan, dan sebagainya.

Untuk itu motivasi dapat dikatakan sebagai suatu pemberian pengarahan,

dorongan atau semangat kepada para karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan, demi tercapainya tujuan organisasi dalam suatu perusahaan dengan efektif dan efisien.

#### **2.2.2.2. Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto (1989:279-280), bahwa tujuan disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kontinuitas perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja:
  1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
  2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
  3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
  4. Dapat bertindak dan berperilaku norma-norma yang berlaku di perusahaan.
  5. Para tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun

jangka panjang.

### 3.2.2.3. Faktor – faktor Disiplin Kerja

Menurut Susilo (2007:165) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain adalah :

1. Motivasi,
2. Pendidikan dan pelatihan,
3. Kepemimpinan,
4. Kesejahteraan, dan
5. Penegakan disiplin.

Berbeda dengan pendapat Hasibuan (2007:194) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

### 3.2.2.4. Disiplin Kerja Dalam Pandangan Islam

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ  
وَتَوَّاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: “(1). Demi masa. (2). Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, (3). Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.” (Al-‘Ashr: 1-3).

Dalam surat Al-Qur’an diatas menjelaskan bahwa betapa pentingnya waktu sedetik pun. Surat tersebut juga menjelaskan bahwa, orang yang tidak menghargai waktu adalah termasuk orang-orang yang merugi.

Sesuai dengan konsep para ahli tentang disiplin kerja sebenarnya sudah ada motivasi Rasulullah yang besar terhadap disiplin kerja tersebut. Berikut adalah hadis tentang disiplin kerja:

عن رفاعة بن رافع ان النبي صلى الله عليه وسلم سئل : اي الكسب

اطلب ؟ قال : عمل الرجل بيده وكل بيع مبرور

*Artinya : “Rifa’ah bin Rafi’I berkata bahwa Nabi SAW ditanya, “apa mata pencaharian yang paling baik? “Nabi menjawab, “seseorang bekerja dengan tangannya dan tiap-tiap jual beli yang bersih. “(Diriwayatkan oleh Bazzar dan disahkan oleh Hakim)*

Penjelasan hadis dan dhalil yang berhubungan Penyebutan “pekerjaan tangan” setelah kata “usaha” merupakan penyebutan kata yang bersifat khusus setelah kata yang bersifat umum, sebab cakupan kata “usaha” lebih luas, bisa saja berupa kerja tangan ataupun yang lainnya. Islam mengajarkan kepada umatnya agar senantiasa berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tapi tidak dibenarkan seseorang duduk berpangku tangan mengharapkan datangnya rejeki hanya dengan berdoa tanpa mengiringi dengan usaha atau seseorang yang hanya mengandalkan kemampuan dirinya dan melupakan pertolongan Allah SWT dan tidak mau berdoa kepada-Nya. Islam menganjurkan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia mengimbangi antara doa dan ikhtiar.

(<http://zainalabidindalimunthe.blogspot.com/2010/11/etos-kerja.html>, diakses pada 12 April 2014 )

### 3.2.2.5. Kerangka Berfikir

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**

