

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting, untuk dapat menggerakkan manusia sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan maka perlu dipahami bagaimana motivasi dapat mendorong perilaku manusia dalam bekerja. Menurut As'ad pada buku Eka Suhartini motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi seseorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang didapat.¹⁵

Menurut Wekly dan Yuki dalam buku Khaerul Umam motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.¹⁶ Menurut Kadarisman motivasi kerja merupakan faktor pendorong manusia untuk melakukan pekerjaannya menjadi lebih baik juga menjadi faktor perbedaan antara sukses dan gagalnya seseorang dalam mencapai tujuan usaha. Dari beberapa pemahaman para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan penggerak bagi sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya, dimana ketika motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan baik maka kinerja karyawan juga akan maksimal begitupun sebaliknya.

¹⁵ Eka Suhartini, *Motivasi Kepuasan Kerja dan Kinerja* (Makassar: Alauddin University Press, 2013), 23.

¹⁶ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 159.

Pada salah satu teori motivasi yakni milik Frederick Herzberg, teori yang dikembangkannya dikenal dengan model dua faktor yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene*. Menurut teori Herzberg yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti rasa pencapaian dan tanggung jawab, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari luar, seperti gaji dan kondisi kerja.¹⁷

Herzberg berpendapat bahwa, motivasi intrinsik cenderung menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, komitmen, dan kinerja yang lebih baik. Motivasi ekstrinsik dapat mencegah ketidakpuasan kerja dan memenuhi kebutuhan dasar karyawan, tetapi tidak selalu mendorong kinerja yang tinggi. Dengan demikian keseimbangan antara kedua jenis motivasi ini penting untuk mencapai kinerja yang optimal dan kepuasan kerja yang berkelanjutan.

2. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja dalam Teori Herzberg, terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik diantaranya adalah sebagai berikut:¹⁸

¹⁷ Muh. Hizbul Muflihini, *Motivasi Kinerja*, (Banten: Berkah Aksara Cipta Karya, 2024), 24.

a. Keberhasilan (*achievement*)

Motivasi bekerja dalam diri karyawan adalah keinginan mencapai keberhasilan dan memiliki prestasi yang tinggi, agar karyawan dapat mencapainya dibutuhkan tekad dan ketekunan ketika bekerja. Sebagai pimpinan juga dapat membantu dengan memberikan kesempatan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan hingga mendapat hasil terbaik.

b. Pengakuan (*recognition*)

Ketika karyawan sudah mencapai keberhasilan atau prestasi yang memuaskan pasti dalam diri karyawan ingin mendapatkan pengakuan hasil kerja kerasnya. Oleh karena itu pimpinan bisa memberikan pengakuan untuk karyawan bisa dalam bentuk pujian, uang tunai, bahkan kenaikan jabatan.

c. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Karyawan harus memiliki keyakinan akan pentingnya pekerjaan itu sendiri agar terhindar dari rasa bosan dan malas, sehingga karyawan bisa tetap bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dan dapat menghasilkan profit tinggi bagi perusahaan.

d. Tanggung jawab (*responsibility*)

Tanggung jawab adalah motivasi dalam diri yang harus dimiliki karyawan, ketika pimpinan membiarkan karyawan bekerja semaksimal mungkin tanpa adanya pengawasan maka karyawan perlu bertanggung jawab dalam merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri.

e. Pengembangan (*advancement*)

Sebagai karyawan perlu memotivasi diri sendiri agar terus mengembangkan keterampilan dan kemampuannya dalam bekerja agar dapat mencapai prestasi. Dalam segi pengembangan karyawan pimpinan bisa menunjang dengan cara memberikan pelatihan atau arahan pada karyawan.

Sedangkan indikator motivasi ekstrinsik meliputi:

a. Kebijakan dan administrasi (*policy and administration*)

Motivasi ini dibuat oleh perusahaan dalam bentuk secara tertulis oleh pimpinan perusahaan. Adanya kebijakan dan administrasi perusahaan merupakan pedoman bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan tugas atau tanggung jawab yang diberikan secara adil.

b. Pengawasan (*supervisor*)

Adanya pengawasan bertujuan untuk mengetahui semua aktivitas yang terjadi sudah sesuai dengan prosedur atau kebijakan perusahaan, dengan adanya pengawasan maka perusahaan bisa memutuskan untuk memberikan sanksi atau *reward* kepada karyawan.

c. Gaji (*salary*)

Gaji merupakan hal krusial bagi karyawan. Besar tinggi gaji yang diberikan perusahaan menyesuaikan dari seberapa besar potensi dan kemampuan karyawan dalam bekerja.

d. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relationship*)

Hubungan antar pribadi merupakan motivasi yang dimana perlunya kegiatan sosial dalam membangun hubungan serta komunikasi yang baik antar pimpinan dan karyawan atau sesama karyawan.

e. Kondisi kerja (*working condition*)

Motivasi kondisi kerja bisa berupa pemberian fasilitas yang lengkap oleh perusahaan dalam upaya menstabilkan kinerja karyawan. Perusahaan memiliki fasilitas yang lengkap sama dengan meringankan beban kerja karyawan dan memberikan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.¹⁹

3. Tujuan dan Fungsi Motivasi

Pada dasarnya upaya diberikan motivasi adalah untuk mendorong individu atau seseorang dalam melakukan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan baik bagi individu itu sendiri maupun organisasi. Menurut Hasibuan adapun tujuan pimpinan memberi motivasi kepada karyawan adalah:²⁰

- a. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- b. Meningkatkan kesejahteraan pekerja
- c. Menciptakan keharmonisan dalam lingkungan kerja
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengembangkan produktivitas kerja karyawan

¹⁹ Hidayah Babur Risqi, dkk, "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember", (*Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNEJ*, 2019), 2.

²⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: CV. Haji Masagung, 2007)

f. Meningkatkan kepuasan kerja serta moral

Sudirman, menjelaskan fungsi motivasi menjadi tiga yaitu *pertama*, mendorong individu untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan. *Kedua*, menentukan arah perbuatan dimana motivasi yang diberikan harus dapat menyelaraskan kegiatan dengan tujuan yang akan diraih. *Ketiga*, seleksi perbuatan yang mana motivasi berfungsi untuk mengecualikan tindakan karyawan yang tidak diperlukan.²¹

4. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan dalam buku Endang, ada dua jenis motivasi yang memiliki perbedaan proses dalam mempengaruhi seseorang dalam bekerja, dua jenis motivasi tersebut yaitu:

a. Motivasi positif

Motivasi positif adalah motivasi yang berperan dalam mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pimpinan dapat memberikan dukungan berupa hadiah (*reward*) kepada karyawan yang berprestasi. Mendapat hadiah dapat memberikan kesenangan bagi karyawan, dengan begitu dapat tercipta semangat kerja yang tinggi.

b. Motivasi negatif

Motivasi negatif merupakan bentuk motivasi yang mendukung karyawan secara negatif, dimana karyawan tidak melakukan kegiatan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Motivasi negatif dapat berupa hukuman yang diberikan oleh pimpinan, dalam jangka waktu pendek hukuman memberi pengaruh yang baik bagi karyawan untuk

²¹ Sudirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), 85.

memperbaiki diri tetapi jika dalam waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

5. Motivasi Kerja dalam Islam

Motivasi sering ditafsirkan sebagai suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan guna mencapai tujuan tertentu dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan baik fisik maupun psikologis. Motivasi di mulai dengan komitmen dengan niat ikhlas. Imbalan atas pekerjaan yang sepadan dengan niat. Setiap bekerja tanpa niat tidak diakui. Dan kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan motivasi tinggi. Pekerja termotivasi bahwa bekerja adalah ibadah dan Allah mengamati semua yang mereka lakukan sehingga mereka berusaha untuk mencapai keunggulan, dan mencurahkan waktu dan energi untuk bekerja.

Ayat Al-quran menunjukkan pentingnya motivasi memenuhi kebutuhan hidup dan perasaan takut kepada Allah SWT dalam kehidupan seorang muslim bekerja selain untuk beribadah juga bertujuan untuk dapat memenuhi berbagai kebutuhannya, baik lahir maupun batin agar dapat mempertahankan untuk hidup. Seperti yang tertulis dalam Q.S Al-Baqarah ayat: 155:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ
الصَّابِرِينَ (١٥٥)

Artinya: *"Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar."*

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar pula peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ringkasnya perspektif Islam tentang motivasi kerja adalah mencari keberuntungan di dunia maupun di akhirat, keberuntungan di sini artinya setelah manusia bekerja dan berusaha yang menentukan berhasil dan tidaknya adalah Allah Yang Maha Kuasa, sedangkan hasil pekerjaan orang kafir hanya dapat dinikmati di dunia saja.

B. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Secara konseptual kinerja dapat dilihat dari dua segi, yakni kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan merupakan kinerja yang dilakukan secara individu atau hasil yang didapat perorangan, sedangkan kinerja organisasi adalah hasil kerja yang dicapai bersama-sama oleh sebuah instansi. Keduanya saling berkaitan karena kinerja karyawan yang baik juga mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi/instansi.²²

Menurut Hasibuan dalam buku Khaeruman kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang

²² Khaeruman, dkk, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia* (Serang: CV. AA RIZKY, 2021), 7.

dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya dengan menilai nilai rasio kerja dari standar kualitas dan kuantitasnya.

Menurut Mangkunegara pengertian kinerja berasal dari kata *job performance*, yang merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam satu periode waktu.²³ Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi atau pencapaian hasil kerja oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dimana kinerja juga dilakukan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas adalah bentuk atau hasil pekerjaan pegawai dalam memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja pegawai diukur dari disiplin, dedikasi pegawai, serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki pegawai.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu yang ditentukan perusahaan dan dinyatakan dalam ukuran angka.

²³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019), 67.

c. Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan setiap individu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara berkelompok dan saling membantu dengan karyawan lainnya.

d. Efektivitas kerja

Efektivitas kerja merupakan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan menghasilkan produk dengan cepat dan tepat untuk meningkatkan pendapatan dan mengurangi kerugian.

e. Inisiatif

Kemampuan seorang karyawan untuk memutuskan sesuatu yang benar tanpa harus diberi arahan, mampu memahami apa yang menjadi pekerjaannya, dan bisa memberi ide-ide baru ketika diperlukan.

3. Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Wardani ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:²⁴

- a. Faktor personal/individu yakni mencakup motivasi intrinsik yang terdiri dari kebutuhan, *skill*, keterampilan, minat dan harapan.
- b. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas berupa dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan seorang pemimpin terhadap karyawannya.

²⁴ Zeni Rofia Wardani, “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tantea Screen Printing Ponorogo”, (*Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*, 2019), 44. <https://etheses.iainponorogo.ac.id/7462/> diakses pada tanggal 10 September 2024 pukul 16.00 WIB.

- c. Faktor tim yakni berupa dukungan semangat yang diberikan oleh rekan tim serta kepercayaan dan kekompakan antar sesama anggota tim dengan tim lainnya.
- d. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur yang diberikan organisasi, dan kultur kerja.
- e. Faktor kontekstual adanya tekanan dan perubahan lingkungan baik dalam lingkungan eksternal maupun internal.

4. Karakteristik Karyawan yang Memiliki Kinerja Tinggi

Berikut adalah karakteristik karyawan yang memiliki kinerja tinggi:

- a. Memiliki kemampuan komunikasi yang baik

Karakter tersebut sangat dibutuhkan bagi karyawan dalam bidang pekerjaan apapun. Karyawan yang memiliki kemampuan tersebut akan lebih mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan dan rekan kerjanya. Terkadang kemampuan tersebut dapat memengaruhi klien dalam melakukan negosiasi pekerjaan atau kerjasama.

- b. Memiliki komitmen yang kuat

Tidak semua karyawan memiliki nilai komitmen yang teguh dalam bekerja. Sehingga karyawan hanya bekerja sebisanya saja tanpa ada inovasi baru. Komitmen dalam bekerja akan menunjukkan keseriusan seorang karyawan dalam bekerja. Komitmen juga akan membantu karyawan untuk berfikir secara totalitas.

c. Memiliki karakter positif

Karyawan yang memiliki karakter yang selalu berfikir dan bertindak secara positif akan mudah sekali disenangi oleh semua orang. Kualitas ini sering dijadikan sebagai acuan penetapan karyawan teladan.

d. Memiliki passion dalam bekerja

Tidak dimungkiri bahwa bekerja sesuai passion akan berdampak pada tingkat kualitas karyawan. Passion akan membuat anda nyaman dan menikmati pekerjaan itu dengan antusias tanpa ada tekanan. Seorang yang bekerja dengan hati dan keinginan sendiri akan sangat mudah dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.

e. Karyawan yang selalu ingin belajar

Karakter ini akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan dirinya sendiri. Karyawan yang memiliki sifat ingin selalu belajar akan mudah dalam mengembangkan kemampuan baru. Serta memudahkan dirinya menjadi pribadi yang tidak mudah puas dengan pencapaian yang sudah didapat.²⁵

5. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Kinerja karyawan dalam perspektif Islam menekankan pada pemahaman bahwa bekerja adalah bentuk ibadah dan kewajiban yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan kualitas terbaik. Tujuannya untuk meraih keberkahan di dunia dan akhirat, serta mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah yang beriman. Kinerja yang baik tidak hanya diukur

²⁵ Metik Asmike, Putri Oktovito Sari, “*Manajemen Kinerja Meningkatkan Keunggulan Bersaing*” (Madiun: Unipma Press, 2022), 5.

dari hasil, tetapi juga dari proses yang dilalui dan bagaimana pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi diri sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Karyawan Muslim dituntut untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja dan menjauhi tindakan yang merugikan perusahaan atau pelanggan. Oleh karena itu, dengan karyawan menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam kinerjanya, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang positif dan produktif di mana karyawan dapat berprestasi dengan baik dan meraih keberkahan di dunia dan akhirat. Seperti yang tertulis dalam Q.S At – Taubah Ayat: 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya: *"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."*

Ayat surat diatas menganjurkan manusia untuk bekerja dan beramal shaleh, serta mengingatkan bahwa semua perbuatan akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat kelak. Ayat ini menekankan pentingnya produktivitas dan kesungguhan dalam bekerja sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki. Adapun bentuk teladan yang dilakukan yakni menggunakan waktu yang dimiliki dengan bekerja keras dan produktif untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain dan diri sendiri, dalam bekerja menghindari berbuat curang karena sadar bahwa entah baik atau buruk akan ada pertanggungjawaban di akhir nanti.