

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai pendorong, baik yang berasal dari orang lain maupun dari dalam diri sendiri, untuk mencapai tujuan tertentu.²² Dalam konteks karyawan, pencapaian target karyawan dipengaruhi oleh perbedaan kebutuhan, keinginan, dan cara berpikir masing-masing individu. Setiap karyawan memiliki persepsi dan motivasi yang berbeda sesuai dengan pengalaman serta lingkungannya, sehingga faktor pendorong yang membuat mereka bekerja optimal juga tidak sama. Menurut Hasibuan, motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.²³ Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, memiliki semangat dalam mencapai target, serta mampu mengatasi tantangan pekerjaan dengan lebih baik.

Edy Sutrisno menegaskan bahwa motivasi atau dorongan untuk bekerja memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja perusahaan.²⁴ Ketika karyawan tidak memiliki motivasi, pencapaian tujuan perusahaan menjadi sulit tercapai. Sebaliknya, dengan adanya motivasi, target

²² Lis Yulianti Syafrida Siregar, 'Motivasi Sebagai Pengubahan Perilaku', 11.2 (2020), pp. 81–82 (pp. 81–82).

²³ Hasibuan.

²⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana, 2017), p. 88.

kerja lebih mudah diwujudkan. Dengan demikian, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang mendorong individu bekerja secara sukarela dan optimal sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan.

2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow, manusia memiliki lima kebutuhan dasar yang harus dipenuhi, mulai dari yang paling dasar hingga yang tertinggi. Maslow percaya bahwa setiap orang memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda-beda yang harus dipenuhi secara bertahap. Klasifikasi dari hierarki kebutuhan Maslow meliputi:²⁵

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar manusia yang mencakup aspek biologis seperti makanan, minuman, udara, istirahat, pakaian, dan tempat tinggal. Dalam konteks pekerjaan, kebutuhan ini tercermin melalui gaji yang layak, waktu istirahat memadai, serta fasilitas pendukung kesehatan. Apabila kebutuhan fisiologis belum terpenuhi, karyawan cenderung sulit termotivasi untuk mencapai kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi.

b. Kebutuhan keamanan

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, muncul kebutuhan baru, yaitu kebutuhan akan keamanan. Dalam arti yang lebih luas, kebutuhan ini mencakup tidak hanya aspek fisik seperti perjalanan ke dan dari tempat kerja, tetapi juga kebutuhan keamanan psikologis (mental) seperti pemecatan, perlakuan tidak adil, dan lainnya.

²⁵ Maslow.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial mencerminkan kebutuhan akan rasa memiliki dan persahabatan, hubungan, dan kasih sayang. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk merasa diterima oleh orang lain.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Hak untuk menerima pengakuan dari orang lain dan kewajiban untuk mencapainya atau mempertahankannya.

e. Kebutuhan akan aktualisasi diri

Kebutuhan ini hanya dapat dipenuhi oleh orang-orang yang telah memenuhi kebutuhan dasar mereka.

3. Jenis-jenis Motivasi Kerja

a. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif adalah dorongan yang diberikan untuk meningkatkan antusiasme kerja karyawan, biasanya melalui penghargaan bagi yang berprestasi. Pemberian motivasi ini membuat karyawan lebih bersemangat, sehingga kinerja mereka meningkat, karena pada dasarnya setiap individu senang menerima hal-hal yang bernilai positif.

b. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif adalah dorongan kerja yang muncul karena adanya keinginan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, seperti sanksi, teguran, atau penilaian buruk. Motivasi ini dapat meningkatkan produktivitas dalam jangka pendek saja karena rasa takut, namun berdampak buruk pada moral jika berlangsung lama. Oleh sebab itu, motivasi positif dan negatif perlu digunakan secara seimbang untuk

menjaga semangat dan perilaku kerja karyawan.²⁶

B. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau prestasi kerja sesungguhnya yang telah diselesaikan oleh seseorang.²⁷ Kinerja yang dimaksud di sini adalah kemampuan seseorang untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap perusahaan atau organisasi.

Menurut Afandi, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam suatu perusahaan dalam lingkup wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, tanpa melanggar hukum, dan dengan cara yang dapat diterima oleh pemangku kepentingan perusahaan.²⁸ Sedangkan menurut Hartini, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁹

2. Indikator Kinerja

Menurut Robbins, indikator-indikator berikut ini cocok untuk mengukur kinerja karyawan:³⁰

²⁶ Endang Suswati, *Motivasi Kerja* (Media Nusa Creative, 2022), p. 16.

²⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Remaja Rosdakarya (bukan Prosdakarya, tapi “Rosdakarya”), 2019), p. 67.

²⁸ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)* (Zanafa Publishing, 2018).

²⁹ Hartini.

³⁰ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, ed. by 19 (Pearson, 2023), p. 200.

a. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur melalui hasil pekerjaan karyawan yang mencerminkan tingkat kesempurnaan, ketelitian, serta keterampilan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas.

b. Kuantitas

Aspek kuantitas ditinjau dari banyaknya output yang dapat dihasilkan karyawan, baik berupa jumlah unit, siklus aktivitas, maupun bentuk capaian lainnya.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu terlihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai atau bahkan lebih cepat dari jadwal yang ditentukan, serta mampu memanfaatkan waktu secara optimal untuk aktivitas berikutnya.

d. Efektivitas

Efektivitas mengacu pada sejauh mana sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk meningkatkan hasil kerja setiap unit atau aktivitas yang dilakukan.

e. Kemandirian

Kemandirian ditunjukkan oleh karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya secara optimal tanpa bergantung pada bantuan pihak lain.

f. Komitmen Kerja

Komitmen kerja dapat dipahami sebagai bentuk keterikatan antara karyawan dengan perusahaan, yang tercermin melalui tanggung jawab serta kesungguhan dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:³¹

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diperoleh
- d. Karakteristik pekerjaan yang dilakukan
- e. Hubungan dengan organisasi

Sementara itu, Mangkunegara menyebutkan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi:³²

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan mencakup dua aspek, yaitu kemampuan potensial (*Intelligence Quotient/IQ*) dan kemampuan nyata yang diperoleh melalui pendidikan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berperan sebagai pendorong utama bagi karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan secara optimal. Motivasi juga berkaitan dengan sikap mental yang mendorong seseorang untuk terus berusaha dalam mengaktualisasikan potensi kerja secara maksimal.

4. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Menurut Zadjuli, kinerja dalam perspektif Islam dapat dinilai melalui beberapa indikator yang mencerminkan keselarasan antara kemampuan

³¹ Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Human Resource Management (Edisi Terjemahan Indonesia: Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Salemba Empat, 2016), pp. 78–80.

³² Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku Dan Budaya Organisasi* (Refika Aditama, 2010), pp. 67–70.

individu, etika kerja, tujuan spiritual, serta tanggung jawab sosial. Indikator-indikator ini tidak hanya menilai hasil kerja secara fisik, tetapi juga memerhatikan dimensi moral dan spiritual yang menjadi ciri khas ajaran Islam.³³ Dalam pandangan Islam, langkah awal yang sebaiknya dilakukan oleh setiap pekerja, pebisnis, maupun pribadi adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri (*self-assessment*). Penilaian kinerja diri ini penting, karena Allah sendiri memerintahkan manusia untuk mengevaluasi amal dan pekerjaannya. Hal tersebut ditegaskan dalam firman Allah pada QS. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

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

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.

Ayat tersebut juga mengandung konsep penilaian kinerja. Ungkapan “Allah, Rasul, dan orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu” menunjukkan bahwa penilaian kinerja tidak hanya dilakukan oleh Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yaitu Rasul dan kaum Mukmin. Dalam konteks manajemen, keterlibatan banyak pihak dalam menilai hasil kerja ini dikenal sebagai *360-degree performance appraisal*, yaitu penilaian kinerja dari berbagai sudut pandang.

Adapun indikator kinerja dalam perspektif islam adalah;

³³ Suroso Imam Zadjuli, *Etika Sebagai Landasan Moral Pembangunan Ekonomi Di Indonesia* (Unisia, 2016), pp. 428–45 <<https://doi.org/10.20885/unisia.vol27.iss54.art10>>.

a. Hasil kerja sesuai kemampuan

Hasil kerja sesuai kemampuan, yaitu kinerja yang diperoleh berdasarkan kapasitas, potensi, dan kondisi yang dimiliki oleh seseorang. Islam menekankan bahwa setiap individu dianugerahi kemampuan yang unik, sehingga kualitas kinerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan usaha yang maksimal.

b. Bekerja dengan cara yang benar dan baik

Bekerja dengan cara yang benar dan baik, yang berarti setiap aktivitas kerja harus mengikuti ketentuan syariah, etika, dan norma Islam. Seorang Muslim dituntut untuk menjunjung tinggi kejujuran, amanah, tidak menipu, serta tidak melakukan tindakan yang merugikan pihak lain dalam proses bekerja.

c. Hasil kerja bermanfaat

Hasil kerja bermanfaat menjadi indikator penting dalam kinerja Islami. Hasil pekerjaan tidak hanya dilihat dari aspek produktivitas, tetapi juga dari sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi diri sendiri, lembaga, dan masyarakat.

d. Niat mencari ridha Allah

Indikator keempat adalah niat mencari ridha Allah, yang menegaskan bahwa orientasi utama dalam bekerja bukan sekadar memperoleh imbalan materi, melainkan menjadikan pekerjaan sebagai ibadah. Niat yang ikhlas akan memotivasi individu untuk menjaga integritas, kualitas, dan kebermanfaatan pekerjaannya.

e. Kesejahteraan finansial yang halal dan adil

Kesejahteraan finansial yang halal dan adil, yaitu penghasilan yang diperoleh dengan cara yang sah dan tidak melanggar syariah. Islam menekankan bahwa kesejahteraan harus didapatkan dari hasil usaha yang halal, cukup untuk memenuhi kebutuhan, serta sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi seseorang.

f. Peluang pengembangan diri

Peluang pengembangan diri, menekankan bahwa kinerja Islami mendorong peningkatan kualitas pribadi, baik secara intelektual, emosional, maupun spiritual. Pekerjaan idealnya memberikan ruang untuk belajar, berkembang, dan memperkuat kompetensi diri.

g. Keunggulan kualitas kerja Islami

Keunggulan kualitas kerja Islami, yang menggambarkan bahwa kualitas kinerja seorang Muslim akan lebih baik karena mengedepankan etika, disiplin, tanggung jawab, dan nilai-nilai Islam. Hal ini menjadikan kinerja Islami tidak hanya produktif, tetapi juga berkarakter dan bermoral tinggi.

h. Prestasi sebagai hasil kerja keras

Prestasi sebagai hasil kerja keras menunjukkan bahwa prestasi dalam Islam merupakan buah dari usaha yang sungguh-sungguh, profesional, dan dilandasi keinginan untuk terus maju. Prestasi tidak hanya hasil kompetensi, tetapi juga refleksi dari semangat bekerja, ketekunan, dan integritas pribadi.