

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri sendiri maupun dari orang lain untuk mencapai target tertentu. Dalam usaha meraih target, seorang karyawan biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor pendorong. Keinginan dan kebutuhan setiap individu berbeda antara satu dengan yang lain karena dipengaruhi oleh kepribadian serta pola pikir yang unik dari masing-masing pekerja. Proses mental pada seseorang merupakan tahap pembelajaran yang dilakukan melalui penciptaan kesan berdasarkan pengamatan terhadap lingkungan sekitarnya. Faktor yang memengaruhi seseorang dalam bertindak pada situasi tertentu serta dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia akan berbeda-beda sesuai kondisi individu.²³

Motivasi adalah daya penggerak yang menumbuhkan keinginan seseorang untuk bekerja secara efektif dengan upaya maksimal dalam mencapai target. Maslow juga menegaskan bahwa motivasi atau dorongan bekerja sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja akan sulit mencapai tujuan yang telah ditentukan, sedangkan apabila perusahaan memiliki jaminan keberhasilan, maka target yang ditetapkan akan dapat diwujudkan.²⁴

²³ Abraham Maslow, *Motivasi Dan Kepribadian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019), 43.

²⁴ Abraham Maslow, *Motivasi Manusia (A Theory of Human Motivation)*. (Jakarta: PT Pustaka Pelajar, 2020), 99.

Berdasarkan pendapat tersebut, motivasi dapat dipahami sebagai dorongan atau semangat kerja yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara sukarela tanpa rasa keterpaksaan. Pekerjaan yang dilakukan dengan motivasi akan berjalan baik serta menghasilkan hasil yang memuaskan.

2. Tujuan dan Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang menggerakkan seseorang untuk meraih prestasi tertentu sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Secara umum, motivasi bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar mampu bekerja lebih baik. Menurut Maslow, tujuan motivasi kerja antara lain:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral serta kepuasan kerja karyawan.
- c. Mengefektifkan proses pengadaan tenaga kerja.
- d. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- e. Menumbuhkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- f. Menciptakan suasana serta hubungan kerja yang harmonis.
- g. Mempertahankan loyalitas dan stabilitas karyawan dalam perusahaan.
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan peralatan dan bahan baku.²⁵

²⁵ Abraham Maslow, *Religiusitas, Nilai-Nilai, Dan Puncak Pengalaman Manusia (Religions, Values, and Peak Experiences)*. (Jakarta: PT Pustaka Pelajar, 2020), 71.

3. Motivasi Kerja Islami

Menurut Mahfud Yusuf, motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga bentuk utama, yaitu motivasi akidah, motivasi ibadah, dan motivasi muamalah. Motivasi akidah merupakan keyakinan hidup yang berawal dari hati dan menjadi dorongan batin yang timbul karena kekuatan iman. Dimensi akidah menunjukkan seberapa besar tingkat keyakinan seorang muslim terhadap ajaran-ajaran dasar seperti rukun iman yang menjadi landasan keyakinannya. Ibadah berfungsi sebagai aturan ilahi yang mengatur hubungan langsung antara manusia dengan Allah SWT dan tata caranya telah diatur secara jelas dalam Al-Qur'an dan hadis.

Motivasi ibadah bersumber dari akidah dan mencerminkan proses pengabdian manusia kepada Allah SWT dalam berbagai aktivitas, termasuk bekerja. Hasil atau keluaran dari ibadah tersebut terwujud dalam bentuk muamalah, yaitu aturan ilahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama serta interaksinya dengan benda atau materi.²⁶

Muamalah menjadi wujud nyata dari implementasi nilai-nilai spiritual dalam kehidupan sosial dan ekonomi seorang muslim. Motivasi muamalah mengatur pemenuhan kebutuhan manusia, baik kebutuhan primer maupun sekunder, dengan tetap berpegang pada prinsip peningkatan kinerja, penghindaran kemewahan, serta menjauhi pemborosan yang dilarang oleh Islam. Nilai ini mengarahkan manusia untuk bekerja dan memproduksi secara optimal sebagai bagian dari tanggung jawab sosial dan ibadah untuk

²⁶ Mahmud Yusuf, *Motivasi Kerja Islami* (Mataram: Lafadz Jaya, 2019), 49.

mewujudkan kehidupan yang membawa rahmat bagi seluruh alam (*rahmatan lil-‘alamin*).

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu guna memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologis. Allah SWT telah memberikan dorongan alami kepada manusia sesuai dengan fungsinya masing-masing. Motivasi fisiologis menjadi aspek penting dalam kehidupan manusia karena berfungsi untuk memenuhi kebutuhan fisik, memperbaiki kekurangan, serta menyeimbangkan kondisi diri. Beberapa ayat dalam Al-Qur'an menegaskan pentingnya motivasi untuk memenuhi kebutuhan hidup dan rasa takut kepada Allah SWT. Dalam Islam, bekerja tidak hanya bernilai ibadah tetapi juga menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan lahir dan batin agar manusia dapat mempertahankan kehidupannya dengan baik.²⁷

Mahfud yusuf berpendapat bahwa Motivasi kerja menurut perspektif Islam berlandaskan pada nilai-nilai spiritual dan etika yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis. Allah memberikan dorongan (insentif) bagi orang-orang yang mampu menunjukkan kinerja yang baik dan optimal. Hal ini sebagaimana firman Allah yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan

²⁷ Mahmud Yusuf, *Motivasi Kerja Islami* (Mataram: Lafadz Jaya, 2019), 50.

kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS. An-Nahl 16: Ayat 97).²⁸

4. Indikator Motivasi Kerja Islam

Pekerjaan dalam Islam dipandang sebagai aktivitas yang bernilai ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar, cara yang halal, serta tujuan yang membawa manfaat. Oleh karena itu, motivasi kerja Islam berbeda dari teori motivasi kerja konvensional yang umumnya menekankan kebutuhan ekonomi, kepuasan kerja, penghargaan, atau aktualisasi diri. Motivasi kerja Islam menambahkan unsur transendental, yaitu keyakinan bahwa pekerjaan merupakan amanah dari Allah dan sarana untuk memperoleh ridha-Nya. Landasan ini sejalan dengan ajaran Al-Qur'an yang mendorong manusia untuk bekerja, berusaha, dan bertanggung jawab atas amal perbuatannya, misalnya dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah ayat 105).²⁹

²⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya*. (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2021), 203.

²⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya*. (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2021), 243.

Ayat diatas Allah SWT. memerintahkan manusia untuk bekerja karena Allah, Rasul, dan orang-orang beriman akan melihat amal tersebut. Dari ayat diatas Mahmud Yusuf menjelaskan bahwa indikator dalam Motivasi kerja islami yaitu:

1. Niat bekerja karena Allah atau ikhlas.

Ikhlas berarti seseorang menjalankan pekerjaan bukan semata-mata karena gaji, pujian, jabatan, atau tekanan dari atasan, melainkan karena kesadaran bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah. Dalam konteks kerja, ikhlas bukan berarti bekerja tanpa mengharapkan imbalan, tetapi menempatkan imbalan sebagai konsekuensi yang wajar, bukan sebagai satu-satunya tujuan. Orang yang memiliki niat ikhlas akan lebih mudah menjaga integritas, tidak mudah menyerah, dan tidak hanya bekerja baik ketika diawasi. Dengan demikian, ikhlas menjadi dasar batin yang membentuk perilaku kerja yang jujur, stabil, dan bertanggung jawab.

2. Amanah atau tanggung jawab

Amanah menunjukkan bahwa pekerjaan dipandang sebagai kepercayaan yang harus dijalankan dengan benar. Dalam dunia kerja, amanah tampak pada sikap jujur, tidak menyalahgunakan wewenang, menyelesaikan tugas sesuai kewajiban, menjaga kepercayaan, serta tidak merugikan pihak lain.³⁰ Seorang pekerja yang amanah tidak hanya mengejar hasil, tetapi juga memperhatikan proses yang benar. Amanah

³⁰ Mahmud Yusuf, *Motivasi Kerja Islami* (Mataram: Lafadz Jaya, 2019), 49.

penting karena pekerjaan dalam Islam tidak hanya dinilai dari keberhasilan teknis, tetapi juga dari cara seseorang menjalankan tugasnya. Jika seseorang diberi tugas, jabatan, atau tanggung jawab tertentu, maka ia wajib menjalankannya secara jujur dan dapat dipercaya.

3. Ihsan atau bekerja secara optimal. Ihsan berarti melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya. Dalam pekerjaan, ihsan tercermin dari usaha untuk memberikan hasil terbaik, tidak asal selesai, tidak bekerja secara setengah hati, dan berusaha meningkatkan kualitas kerja. Ihsan juga mengandung kesadaran bahwa Allah selalu mengetahui apa yang dilakukan manusia, sehingga seseorang terdorong untuk tetap bekerja baik meskipun tidak diawasi secara langsung. Dalam perspektif motivasi kerja Islam, ihsan menjadi dorongan moral agar seseorang tidak hanya memenuhi standar minimal, tetapi berusaha mencapai kualitas kerja yang lebih baik.

4. Itqan atau profesionalisme dan ketelitian

Itqan berarti mengerjakan sesuatu secara rapi, cermat, tepat, dan sungguh-sungguh. Jika ihsan menekankan kualitas terbaik secara umum, maka itqan lebih menekankan aspek keterampilan, ketelitian, keahlian, dan kesempurnaan teknis dalam pekerjaan. Dalam konteks kerja, itqan dapat dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur, menghindari kesalahan, memperhatikan detail, meningkatkan kompetensi, serta menghasilkan pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan.³¹

³¹ Mahmud Yusuf, *Motivasi Kerja Islami* (Mataram: Lafadz Jaya, 2019), 50.

5. Disiplin waktu

Waktu di dalam islam memiliki nilai yang sangat penting karena manusia diperintahkan untuk memanfaatkannya dengan baik. Disiplin waktu dalam pekerjaan dapat dilihat dari kebiasaan datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat, menepati janji, tidak menunda pekerjaan tanpa alasan yang jelas, serta menghargai waktu orang lain. Disiplin waktu menunjukkan bahwa seseorang memahami pentingnya keteraturan dan tanggung jawab. Dalam teori motivasi kerja Islam, disiplin waktu bukan hanya persoalan administrasi kerja, tetapi juga bagian dari akhlak kerja karena waktu merupakan amanah yang harus digunakan secara produktif.

6. Tawakal

Tawakal berarti berserah diri kepada Allah setelah melakukan usaha secara maksimal. Tawakal tidak dapat diartikan sebagai sikap pasif atau pasrah tanpa usaha. Dalam konteks kerja, tawakal berarti seseorang tetap bekerja keras, merencanakan tugas dengan baik, menggunakan kemampuan yang dimiliki, lalu menyerahkan hasil akhirnya kepada Allah. Sikap ini penting karena dapat membentuk ketenangan batin, mengurangi kecemasan berlebihan, dan membuat seseorang tidak mudah putus asa ketika hasil yang diperoleh belum sesuai harapan. Dengan demikian, tawakal melengkapi motivasi kerja karena memberikan keseimbangan antara usaha manusia dan keyakinan kepada ketentuan Allah.³²

³² Mahmud Yusuf, *Motivasi Kerja Islami* (Mataram: Lafadz Jaya, 2019), 51.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan, sementara kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi. Oleh sebab itu, pengembangan kinerja individu sebaiknya diawali dengan peningkatan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang saling bergantung; karyawan berperan penting dalam menjalankan operasional perusahaan, dan ketika mereka memiliki motivasi serta produktivitas tinggi, maka kemajuan perusahaan pun akan semakin pesat. Indikator teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa aspek yaitu:

1. Disiplin

Melakukan hal yang terbaik, artinya mempunyai komitmen untuk berbuat yang terbaik dalam segala pekerjaan yang di kerjakan dan juga melakukan peningkatan secara terus menerus.

2. Efisien

Efisien, artinya pencapaian efisiensi hasil kerja karyawan melebihi rata-rata karyawan yang lain.

3. Prestasi

Prestasi, artinya mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang baik. Bisa juga diartikan sebagai mobilisasinserta optimalisasi sumberdaya.³³

³³ Mahmud Yusuf, *Motivasi Kerja Islami* (Mataram: Lafadz Jaya, 2019), 61.

B. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja

Kinerja memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan maupun instansi. Secara konseptual, kinerja terbagi menjadi dua sudut pandang, yaitu kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang diperoleh secara individu, sedangkan kinerja organisasi merupakan pencapaian yang dihasilkan secara kolektif oleh suatu instansi. Kedua aspek tersebut saling berhubungan karena kualitas kinerja individu turut memengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi atau instansi.

Maslow menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan dengan mempertimbangkan rasio kerja terhadap standar kualitas maupun kuantitas. Kinerja sebagai *job performance*, yaitu prestasi atau hasil kerja yang dilihat dari kualitas serta kuantitas pencapaian karyawan dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, kinerja dapat dimaknai sebagai prestasi atau hasil kerja yang dicapai individu dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas serta fungsinya masing-masing.³⁴

³⁴ Abraham Maslow, *Dimensi-Dimensi Tertinggi Manusia (The Farther Reaches of Human Nature)*. (Bandung: Pustaka Pelajar, 2019), 39.

2. Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan yang baik perlu memiliki kemampuan untuk mengukur kinerja setiap karyawan, karena hal tersebut menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan tidak selalu berjalan sempurna, sebab terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhinya. Pemimpin perusahaan harus memahami faktor-faktor tersebut agar dapat mengelola karyawan dengan lebih efektif. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain:³⁵

a. Sikap dan Mental

Sikap dan mental karyawan berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja. Karyawan dengan kondisi mental yang sehat, memiliki semangat, serta sikap positif akan lebih mampu bekerja dengan disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil terbaik.

b. Pendidikan

Pendidikan menjadi landasan utama dalam meningkatkan kemampuan kerja. Tingkat pendidikan yang lebih baik memudahkan karyawan dalam memahami tugas, menerima instruksi, serta mengembangkan wawasan sesuai kebutuhan perusahaan.

c. Keterampilan

Keterampilan menunjukkan kemampuan praktis karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki, semakin baik pula ketepatan, kecepatan, dan kualitas hasil kerja yang

³⁵ Abraham Maslow, *Motivasi Dan Kepribadian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019), 98.

dicapai.

d. Manajemen Kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan memengaruhi kinerja melalui gaya dan kemampuan seorang pemimpin dalam mengatur, mengarahkan, serta memotivasi karyawan. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan.

e. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan dengan penghasilan yang sesuai dengan beban kerja akan lebih termotivasi, loyal, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas.

f. Gaji

Gaji yang diterima karyawan merupakan bentuk penghargaan atas kontribusinya. Pemberian gaji yang adil, tepat waktu, dan sesuai dengan tanggung jawab dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta kinerja secara keseluruhan.

g. Iklim Kerja

Iklim kerja mencakup suasana, hubungan antarpegawai, serta kondisi komunikasi di lingkungan perusahaan. Iklim kerja yang harmonis dan kondusif akan menciptakan kenyamanan sehingga karyawan lebih produktif dan bersemangat.

h. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana adalah fasilitas yang disediakan perusahaan untuk

mendukung pekerjaan. Peralatan kerja yang memadai, lingkungan yang nyaman, serta teknologi yang modern akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.³⁶

³⁶ Abraham Maslow, *Religiusitas, Nilai-Nilai, Dan Puncak Pengalaman Manusia (Religions, Values, and Peak Experiences)*. (Jakarta: PT Pustaka Pelajar, 2020), 72.