

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Deskripsi Data

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja diambil dari kata dasar Kerja yang artinya kegiatan melakukan sesuatu, maka kinerja merupakan proses kerja.¹² Kinerja dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *actual performance* atau *job performance*. Kinerja secara istilah yaitu jika ada pegawai yang menjalankan fungsi dan tanggung jawab yang ada pada dirinya serta menghasilkan tujuan yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas.¹³ Berikut ini merupakan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

- 1) Moeharjo dan Prawiro Sentono, kinerja karyawan yaitu segala sesuatu yang dilakukan demi tercapainya tujuan yang berkualitas dan berkuantitas, berdasarkan pada fungsi dan tanggung jawab sesuai dengan kedudukannya, tanpa menggunakan cara licik seperti melanggar hukum, norma maupun etika.
- 2) Edy Sutrisno berpendapat, kinerja karyawan merupakan serangkaian upaya memperoleh tujuan organisasi dengan mempertimbangkan aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama.
- 3) Minner berpendapat, kinerja karyawan merupakan segala harapan yang dimiliki oleh seseorang berupa berperilaku dan berkarya sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya.
- 4) Stolovitch dan Keeps berpendapat, kinerja karyawan merupakan aktivitas rutin dan tertarget dalam menjalankan pekerjaan dengan mempertimbangkan pencapaian.
- 5) Pul Hersey dan Kenneth Blanchard berpendapat, kinerja karyawan merupakan penyelesaian tugas seseorang dengan dasar potensi dan motivasi.

¹² Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*.10

¹³ Ruth Silaen, dkk, *Kinerja Karyawan*.2.

- 6) Mangkunegara berpendapat, kinerja karyawan merupakan Hasil kerja yang baik melalui perolehan penyelesaian pekerjaan seseorang yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab.
- 7) Schermerhons, Hunt and Osborn berpendapat, kinerja karyawan merupakan segala bentuk hasil kerja seseorang maupun sekelompok orang secara kualitas maupun kuantitas.
- 8) Mangkuprawita dan Hubeis berpendapat, kinerja karyawan merupakan perolehan hasil kerja melalui proses pekerjaan yang dilakukan secara berencana dan berkala.
- 9) Robbins berpendapat kinerja merupakan "*Effective and efficient work wich also considers personel data such as measuras as accidents absence and tardinees*". Jadi keefektifan dan keefesiensian kerja dapat mempertimbangkan data pribadi seperti pengukuran dari kesalahan, kecelakaan, ketidak hadirannya, keterlambatan kerja.¹⁴
- 10) Suharsaputra berpendapat kinerja merupakan performance yang artinya tindakan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya melalui evaluasi perolehan hasil kerja selama durasi penyelesaian tugas.¹⁵

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu; pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi.

Berdasarkan hasil studi Lazer dan Rivai yang paling sering muncul yaitu mengenai pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, kecerdasan, pemecahan masalah, pendelegasian sikap, usaha, motivasi, dan organisasi.¹⁶ Dari

¹⁴ Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. 10

¹⁵ Angriani Asnawi. 10-11

¹⁶ Rt. Mega Genia Rohmaniar dan M. Yahya Arwiyah, "Pengaruh Nilai-nilai Religius Pegawai dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai (Studi pada staff

berbagai aspek tersebut dapat dikelompokkan menjadi berikut:

- 1) Kemampuan teknis adalah kemampuan yang melibatkan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2) Kemampuan konseptual adalah kemampuan dalam memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari masing-masing ke dalam bidang-bidang operasional perusahaan secara menyeluruh yang pada intinya seseorang tersebut memahami tugas, fungsi, serta tanggung jawab sebagai karyawan.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal meliputi; kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.¹⁷

Standar utama yang dipergunakan dalam mengukur kinerja kaaryawan yaitu; Quantity of output (kuantitas keluaran), Quality of output (kualitas keluaran, Time lines of output (waktu keluaran), presences at work (tingkat kehadiran), efficiency of work completed (efisiensi), Effectiveness of work completed (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan).¹⁸

Adapun keenam standar utama dibahas lebih detail yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja merupakan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan serta persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- 2) Kuantitas kerja yaitu jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu yang dimaksud disini adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan serta jika masih ada waktu yang ada dipergunakan untuk aktifitas lain yang menunjang kinerjanya.

Instansi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten),” *Jurnal Indonesia Membangun* 17, no. 2 (2021). 166

¹⁷ Genia Rohmaniar dan Yahya Arwiyah. Bandung: ALFABETA, 2009, 167

¹⁸Malomis, Areros, dan Sambul, “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin dan Motivasi kerja karyawan bank.” 263

- 4) Efektivitas yaitu menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, dan bahan baku) yang ada.
- 5) Komitmen yaitu tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi dan kinerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan.¹⁹

c. Teori Kinerja

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory dimunculkan oleh Dr. Edwin Locke pada tahun 1960. Melalui artikel miliknya dengan judul 'Toward a Theory of Task Motivation and Incentives' di tahun 1968, Locke memperlihatkan suatu hubungan antara tujuan dengan kinerja seseorang kepada tugas atau pekerjaannya. Dia mengemukakan bahwa tujuan yang lebih rinci dan susah akan membuat kinerja menyelesaikan lebih baik dari pada tujuan yang sederhana. Kemudian riset lain dikerjakan oleh Dr. Gary Latham, mengkaji akibat dari sebuah penetapan tujuan pada pekerjaan. Riset ini mendukung teori yang sudah dicetuskan oleh Locke tentang hubungan antara penerapan tujuan dan kinerja. Kemudian pada tahun 1990, Locke bersama dengan Latham membuat sebuah karya yang diberi judul, '*A Theory of Goal Setting and Task Performance*'. Kemudian mereka memperkuat pendapat mengenai kebutuhan dalam menetapkan tujuan spesifik serta tidak mudah. Berikut Lima Prinsip Penetapan Tujuan:

a) Kejelasan

Sebuah tujuan haruslah spesifik serta tidak membingungkan dan ditetapkan oleh waktu dalam penyelesaian sebuah tugas. Maksudnya ialah ,orang-orang mengerti yang diinginkan dan bisa mempergunakan hasil tersebut sebagai motivasi diri

b) Menantang

Sering kali seseorang terdorong oleh prestasi, mereka akan memberikan penelitian mengenai tujuan berdasarkan seberapa besar pentingnya

¹⁹ Ruth Silaen, dkk, *Kinerja Karyawan.*, 6

pencapaian yang sudah terencana sebelumnya. Ketika 17 Locke, E. A., dan Lathnan, G. P., *A theory of good setting and task performance*. (Englewood Cliffs, NJ: Pretice-Hall, (1990). 11 orang mengetahui hasil kerjanya digunakan dengan baik, maka akan mendorong keinginan alami untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Namun juga harus memperhatikan keseimbangan antara tujuan yang sulit dan sesuai dengan realita.

c) Komitmen

Gagasan manajemen yang partisipatif menggunakan ide mengikutsertakan karyawan dalam penetapan suatu tujuan dan pembuatan sebuah keputusan. Membuat pekerja merasa meraih tujuan mereka, dan memiliki rasa keinginan untuk menggali lebih banyak informasi tentang yang terjadi dalam organisasi. Maka, pekerja meyakini bahwa visi dan tujuan perusahaan selaras dengan tujuan mereka.

d) Umpan balik

Umpan balik memberikan peluang pada karyawan untuk menjelaskan harapan, menyesuaikan sasaran, serta mendapat pengakuan penting mengenai lingkungan kerja. Memberikan kesempatan sangat penting dalam menentukan sebuah tujuan, sehingga seorang juga memilih sendiri dalam penyelesaian tugas.

e) Kompleksitas Tugas

Untuk tujuan atau tugas yang rumit, manajer harus secara cermat mengatur pekerjaan agar tidak berlebihan. Orang yang biasa bekerja dalam pekerjaan yang cukup sulit kemungkinan besar telah mempunyai dorongan yang tinggi. Oleh sebab itu memberi waktu yang cukup dalam meningkatkan kerja sangatlah penting.

Rivai, Basri (2005) dalam Lijian Poltak Sinambela (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,

target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: gaji, lingkungan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya.

d. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat di ukur adapun indikatornya adalah:

- 1) Tanggung jawab terhadap kualitas hasil kerja.
- 2) Tanggung jawab terhadap kuantitas kerja hasil kerja.
- 3) Penghematan waktu kerja.
- 4) Adanya tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.
- 5) Kerjasama melaksanakan tugas.
- 6) Kemampuan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 7) Koordinasi setiap tugas/pekerjaan.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dapat disimpulkan yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika²⁰.

Langkah awal terbaik yang sebaiknya yang dilakukan sebagai pekerja adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri mengapa diharuskan untuk melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun pekerja? Karena Allah menyuruh kita melakukan hal itu. Allah berfirman dalam QS.At-Taubah: 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

²⁰ Wahyudin Mguni dan Haris Maupa, “Teori motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam,” *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 1(2021): 116

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” QS.At-Taubah: 105”²¹

Kata “*amalukum*” berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “amalan di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, *performence*. Jadi ungkapan “*sayarallahu ‘amalukum warasuluhu walmu’minun*” sejatinya adalah pelaksanaan performance appraisal. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (yang dalam bahasa Arab menggunakan *i’rab rafa’*, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum mu’min.

2. Nilai Spiritual

a. Pengertian nilai spiritual

Spiritualitas berasal dari kata *spirit* yang diambil dari bahasa latin *Spiritus*, yang berarti nafas atau kata kerja *Spirare* yang berarti bernafas.²² Berikut merupakan beberapa definisi spiritualitas menurut para ahli.²³

- 1) Armstrong mendefinisikan spiritual dengan kehadiran perasaan keterhubungan dengan Tuhan yang memengaruhi cara seseorang berada di dunia
- 2) Doyle menjelaskan definisi spiritual dengan pencarian makna eksistensial yang dilakukan seseorang
- 3) Hart menjelaskan spiritual adalah cara seseorang menjalani keyakinannya dalam kehidupan sehari-hari atau cara seseorang terhubung dari kondisi ultim dari keberadaannya di dunia

²¹ Alquran, At-Taubah ayat 105, Alquran dan Terjemahannya (Bandung: Departemen Agama RI, yayasan penyelenggara Penerjemah Al-Quran dan Revisi Terjemahan Al-quran,2009), 203.

²² Nasrudin dan Jaenudin, *Psikologi Agama dan Spiritualitas “Memahami Perilaku Beragama dalam Perspektif Psikologi.”* 35

²³ Nasrudin dan Jaenudin. 37

- 4) Shafraanske dan Gorsuch menyatakan spiritual adalah dimensi transenden dari pengalaman manusia, yang muncul pada momen di mana orang mempertanyakan makna kehadirannya (ontologis)
- 5) Benner menjelaskan dengan respon manusia pada panggilan Tuhan untuk terhubung dengannya
- 6) Vaughan mendefinisikan spiritual sebagai pengalaman subjektif tentang keterhubungan dengan Tuhan.

Spiritualitas biasanya dijelaskan dan dimasukkan ke dalam konsep serta nilai-nilai seperti: transdental, kesucian, mencintai dan mementingkan kepentingan orang lain, makna dalam hidup, hidup yang selaras dengan alam semesta dan kesadaran ada sesuatu atau seseorang yang lebih dari diri sendiri (Tuhan atau energi) yang menyediakan energy dan kebijaksanaan melampaui aspek materi kehidupan.²⁴

Fry mendefinisikan spiritual leadership sebagai nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan memotivasi intrinsik diri seseorang dan orang lain sehingga mereka memiliki rasa kesejahteraan spiritualitas (spiritual well-being) melalui calling dan membership, hal ini memerlukan :

- 1) Penciptaan visi di mana anggota organisasi (pemimpin dan pengikut) merasakan keterpanggilan (*calling*) dalam kehidupan, memiliki makna dan tujuan, dan membuat sebuah perbedaan.
- 2) Penetapan budaya organisasi sosial yang didasarkan pada nilai-nilai yang mementingkan kepentingan orang lain (*altruistic love*) di mana pemimpin dan pengikut memiliki rasa keanggotaan (*membership*), mereka merasa dipahami dan dihargai, memiliki kepedulian, perhatian dan penghargaan untuk diri sendiri dan orang lain.²⁵

b. Nilai spiritual dalam Perfektif Islam

Di samping itu terdapat pembahasan mengenai nilai spiritual dalam perfektif islam dengan tegas Allah SWT, memerintahkan agar hambaNya bekerja, sebagai dasar untuk mencari nafkah dan rizki karna Allah SWT, akan memberi bantuan kepada hambaNya yang suka bekerja, di dorong

²⁴ I Gede Putu Kawiana, *Spiritual Leadership "Membangun Kinerja Organisasi,"* 1 ed. (Denpasar: Unhi Press, 2019). 65

²⁵ Kawiana. 66

dengan motivasi yang tinggi, bahwa bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan serta sebagai sarana untuk selalu mendekatkan diri kepada Allah SWT.

Seperti dalam Al-Quran dalam surah Al-Jumuah sudah sangat jelas di terangkan bahwa Allah SWT, sangat mewajibkan hambanya untuk menyeimbangkan antara nilai ibadah dan kegiatan muamalah, dan bekerja dalam rangka mencari rizki yang Allah SWT tebarkan diatas muka Bumi. Perintah bertebaran diatas muka Bumi ini hanya boleh dilakukan jika kewajiban kita sebagai hamba Allah sudah selesai di tunaikan, apalagi masih panjang waktu untuk mencari rizki dari Allah pada tempat kita bekerja atau kegiatan peniagaan dan bisnis lainnya.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung".²⁶

Pada prinsipnya pembahasan ayat Al-Qur'an diatas terdapat secara tidak langsung pada teori-teori yang di perkenalkan oleh para ahli seperti, dorongan kerja untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada terciptanya tujuan tertentu.

Adapun indikatornya adalah:

- 1) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan.
- 2) Mengadakan evaluasi pekerjaan secara continyu.
- 3) Membiasakan melaksanakan tugas sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- 4) Memberikan kesempatan pegawai untuk ikut serta berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Mendorong pegawai untuk meningkatkan komunikasi dan kerja sama.

²⁶ Alquran, Al-Jumu'ah ayat 10, Alquran dan Terjemahannya (Bandung: Departemen Agama RI, yayasan penyelenggara Penerjemah Al-Quran dan Revisi Terjemahan Al-quran,2009), 504.

- 6) Mendorong pegawai dalam kerja kelompok dengan unit terkit untuk meningkatkan evektivitas, kelancaran dan keberhasilan tugas.
- 7) Mencukupi sarana dan prasarana sesuai dengan perkembangan teknologi agar tercipta lingkungan kerja yang kooperatif.
- 8) Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan melalui rapat, pertemuan, evaluasi rutin dan insidental.²⁷

3. Nilai Motivasi

a. Pengertian Nilai Motivasi

Menurut Hasibuan, motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.²⁸ Motivasi penting karena dengan cara ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerj keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Handoko, motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.²⁹ Motivasi yang ada pada diri seseorang adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Robbins, motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.³⁰ Dari definisi ini terdapat tiga 3 elemen penting yaitu; usaha, tujuan dan kebutuhan.

²⁷ Wahyudin Mguni dan Haris Maupa, "Teori motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam," *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis islam* 3, no. 1(2021): 114

²⁸ Mochklas dan Budiyanto, *Kinerja Karyawan "Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)." 26*

²⁹ Mochklas dan Budiyanto, *Kinerja Karyawan "Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset) 26*

³⁰ Mochklas dan Budiyanto, *Kinerja Karyawan "Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset) 28*

Motivasi untuk bekerja mempunyai pengaruh penting bagi tinggi rendahnya produktivitas dalam perusahaan. Tanpa adanya motivasi bagi para karyawan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi maka hal tersebut adalah jaaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³¹

b. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi sendiri mempunyai beberapa teori menurut pendapat dari beberapa tokoh. Menurut Abraham Maslow setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*) yang permunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu.³²

Kemudian Maslow membuat needs hierarchy theory untuk menjawab tingkat kebutuhan manusia. Selanjutnya tingkat kebutuhan manusia diklasifikasikan ke dalam tingkat kebutuhan sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), perwujudannya adalah kebutuhan pokok manusia yaitu papan, sandang, pangan dan kesejahteraan individu.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam keaamanan fisik semata, tetaapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan.
- 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) Pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial, di mana dalam memenuhi kebutuhannya manusia memerlukan bantuan orang lain sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.³³

Menurut Herzberg ada dua faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidak puasan. Dua afaktor tersebut

³¹ Mochklas dan Budiyanto, *Kinerja Karyawan "Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*, 28

³² Mochklas dan Budiyanto, *Kinerja Karyawan "Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*, 28

³³ Mochklas dan Budiyanto, *Kinerja Karyawan "Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*, 30

adalah faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, yang termasuk dalam faktor ini adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan dan sebagainya.

Sedangkan faktor motivator (intrinsik) adalah faktor yang memotivasi seseorang untuk berusaha dalam mencapai kepuasan, yang termasuk dalam faktor ini adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan dan sebagainya. Herzberg juga mengemukakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya seseorang juga dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:³⁴

- 1) *Maintenance Factor* adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniyah, dimana dalam hal ini termasuk kebutuhan manusia yang berlangsung secara terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ke titik nol setelah terpenuhi, nantinya hal-hal seperti gaji, kondisi kerja fisik dan sebagainya dalam faktor ini nantinya akan masuk ke dalam kelompok dissatisfier. Menurut Herzberg *maintenance factor* bukanlah alat motivasi akan tetapi sebuah keharusan yang harus diberikan kepada bawahan agar kepuasan bawahannya dapat tercapai, sedangkan menurut Maslow faktor ini termasuk ke dalam alat motivator bagi pegawai/karyawan.
- 2) *Motivation Factor* adalah faktor motivasi yang menyangkut masalah kebutuhan psikologis seseorang, dimana seseorang memiliki perasaan sempurna dalam melakukan sebuah pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan reward secara pribadi kepada seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan secara langsung, nantinya semua yang berkaitan dengan faktor ini akan disebut dengan kelompok satisfiers. Contoh dari

³⁴Mochklas dan Budiyo, *Kinerja Karyawan "Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*, 30

kelompok ini adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan sebagainya.³⁵

Pada dasarnya kedua teori ini sama-sama mempunyai tujuan untuk mendapatkan alat dan cara dalam memotivasi karyawan/pegawai agar mereka giat dalam bekerja guna mencapai prestasi kerja yang optimal.

Dari kedua teori yang dikemukakan Maslow dan Herzberg terdapat beberapa perbedaan yaitu:

- 1) Maslow menyebutkan kebutuhan manusia terdiri dari lima tingkat (kebutuhan fisiologis, rasa aman/kenyamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan atas penghargaan dan aktualisasi diri), sedangkan Herzberg mengelompokkan atas dua kelompok (*dissatisfiers* dan *satisfiers*).
- 2) Menurut Maslow semua tingkat kebutuhan merupakan alat motivator, sedangkan menurut Herzberg (gaji, upah, dsb) bukanlah alat motivasi, akan tetapi hanyalah alat pemeliharaan (*dissatisfier*) sedangkan yang menjadi motivator (*satisfiers*) adalah hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut secara langsung.
- 3) Teori Maslow dikembangkan hanya berdasarkan pengamatan saja dan belum pernah diuji coba kebenarannya sedangkan teori Herzberg didasarkan atas hasil penelitiannya sebagai pengembangan teori Maslow.³⁶

c. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Banyak hal yang dapat mempengaruhi apakah motivasi dapat memberikan hasil yang diinginkan atau tidak, hal ini tergantung dari bagaimana perusahaan mampu mengelola faktor-faktor yang berkaitan sehingga pemberian motivasi dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan.³⁷

Motivasi sebagai proses pada diri seseorang dipengaruhi oleh dua faktor. Pertama faktor dari dalam diri

³⁵ Mochklas dan Budiyanto, *Kinerja Karyawan "Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*, 31

³⁶ Mochklas dan Budiyanto, *Kinerja Karyawan "Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*, 32

³⁷ Fauzia Agustini, *Strategi Sumber Daya Manusia* (Medan: UISU Press, 2019).

(intern) dan kedua faktor yang berasal dari luar diri (ekstern). Faktor intern terdiri dari:

- 1) Usia/kematangan.
- 2) Tingkat pendidikan.
- 3) Keinginan dan harapan pribadi.
- 4) Kebutuhan.
- 5) Kelelahan dan kebosanan.
- 6) Kepuasan kerja.

Sedangkan untuk faktor ekstern terdiri dari:

- 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- 2) Kompensasi yang memadai.
- 3) Supervisi yang baik.
- 4) Adanya penghargaan atas prestasi.
- 5) Status dan tanggung jawab.
- 6) Peraturan yang berlaku dan
- 7) Budaya organisasi.³⁸

d. Motivasi dalam Perfektif Islam

Motivasi selayaknya menjurus pada hal-hal yang baik, tidak sesuai jika mencari motivasi untuk hal yang tidak di ridhoi Allah, karena motivasi berarti “bergerak”, gerakan tersebut harus berupa berbaikan diri dn mencapai kualitas yang lebih baik sebagai hamba Allah. QS. At-Taubah: 40 tentang motivasi:

إِلَّا تَنْصُرُوهُ فَقَدْ نَصَرَهُ اللَّهُ إِذْ أَخْرَجَهُ الَّذِينَ كَفَرُوا ثَانِيَ اثْنَيْنِ إِذْ هُمَا فِي الْغَارِ إِذْ يَقُولُ لِصَاحِبِهِ لَا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَيْهِ وَأَيَّدَهُ بِجُنُودٍ لَمْ تَرَوْهَا وَجَعَلَ كَلِمَةَ الَّذِينَ كَفَرُوا السُّفْلَى ۗ وَكَلِمَةُ اللَّهِ هِيَ الْعُلْيَا ۗ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: "Jika kamu tidak menolongnya (Muhammad), sesungguhnya Allah telah menolongnya (yaitu) ketika orang-orang kafir mengusirnya (dari Mekah); sedang dia salah seorang dari dua orang ketika keduanya berada dalam gua, ketika itu dia berkata kepada sahabatnya, "Jangan engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita."

³⁸ Agustini. 35

*Maka Allah menurunkan ketenangan kepadanya (Muhammad) dan membantu dengan bala tentara (malaikat-malaikat) yang tidak terlihat olehmu, dan Dia menjadikan seruan orang-orang kafir itu rendah. Dan firman Allah itulah yang tinggi. Allah Mahaperkasa, Mahabijaksana. QS. At-Taubah: 40”.*³⁹

Motivasi yang maksimal tentu akan di dapatkan seorang hamba, ketika dia menjalani semua perintah dan menjauhi larangan dari Allah SWT. Tidak ada pelanggaran, dan didalam menjalankan tugasnya sebagai hamba selalu dilaksanakan dan didasarkan pada landasan motivasi untuk beribadah dan mendapatkan ridhoNya.⁴⁰

B. Penelitian Terdahulu

Berikut peneliti akan memaparkan tentang beberapa penelitian yang konteksnya relevan dengan “Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Penerapan Nilai Spiritual dan Motivasi Kerja di CV Buana Mahaya Sakti Gondosari Gebog Kudus”, antara lain:

Penelitian dengan judul “Pengaruh Nilai-nilai Religius Pegawai dalam Mendukung Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi pada Staff Instansi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten” oleh Rt. Mega Genia Rohmaniar dan M. Yahya Arwiyah, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom, Jurnal Indonesia Membangun volume 17 nomor 2 Tahun 2018. Dimana penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh nilai-nilai religius dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Adapun persamaannya dengan penelitian yang sedang diteliti adalah pengaruh tentang nilai-nilai religius dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan pendekatan

³⁹ Alquran, At-Taubah ayat 40, Alquran dan Terjemahannya (Bandung: Departemen Agama RI, yayasan penyelenggara Penerjemah Al-Quran dan Revisi Terjemahan Al-quran,2009),193.

⁴⁰ Wahyudin Mguni dan Haris Maupa, “Teori motivasi,Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam,” *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis islam* 3, no. 1(2021): 112.

kuantitatif, sedangkan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti menggunakan pendekatan kualitatif.⁴¹

Jurnal Studi Al-Qur'an: Membangun Tradisi Berfikir Qur'ani dengan judul penelitian "Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Nilai-Nilai Spiritualitas Islam (Studi Kasus di PT. Pandu Siwi Sentosa)", Universitas Negeri Jakarta Tahun 2020 oleh Candra Saputra. Hasil dari penelitian ini adalah penerapan nilai-nilai spiritual ini diturunkan melalui kegiatan-kegiatan keagamaan dari penerapan nilai spiritula yang diturunkan melalui kegiatan keagamaan mampu memberikan dampak optimal bagi kinerja karyawannya, kecuali poin kehadiran di tempat kerja yang tidak optimal, karena pekerja pada bagian invoice persentase kehadirannya mencaapai 38%.⁴²

Dari penelitian di atas dengan penilitian yang diteliti oleh peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang penerapan nilai-nilai spiritualitas dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Yang membedakan adalah lokasi penelitiannya. Penelitian yang diteliti oleh peneliti dilaksanakan di Kabupaten Kudus, sedangkan penlitian ini dilaksanakan di Jakarta.

Penelitian dengan judul "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Karyawan Bank", Jurnal Productivity volume 1 nomor 3 Tahun 2020 oleh Nur Rahmah. Dimana dari penelitian ini kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari konsistensi masuk kantor tepat waktu bagi para karyawan dan penyelesaian tugas dan tanggung jawab secara efektif, dan memperhatikan tingkat absensi. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dibuktikan dengan adanya pemberian insentif (gaji) yang proporsional sebagai faktor yang dapat menumbuhkan motivasi bagi para karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya.⁴³

⁴¹ Mega Genia, "Pengaruh Nilai-nilai Religius Pegawai dalam Mendukung Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi pada Staff Instansi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten)," *Jurnal Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al-Banjari, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen*, 2020.

⁴² Candra Saputra, "Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Nilai-Nilai Spiritualitas Islam (Studi Kasus di PT. Pandu Siwi Sentosa)," *Jurnal Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al-Banjari, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen*, 2020.

⁴³ Nur Rahmah, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Karyawan Bank," *Jurnal Productivity volume 1 nomor 3 Tahun 2020*.

Dari uraian ketiga penelitian di atas dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan nilai spiritual dan motivasi. Dari penelitian pertama yang membuat perbedaan adalah pendekatan yang digunakan sedangkan penelitian kedua dan ketiga hanya lokus penelitian saja yang berbeda.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka Berfikir merupakan bentuk dari seluruh proses penelitian yang sedang dilakukan. Di mana kerangka berfikir menjelaskan mengapa dilakukan penelitian (latar belakang masalah), bagaimana proses penelitian dilakukan (pemecahan masalah), apa yang diperoleh dari penelitian dan untuk apa hasil penelitian yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti memilih judul “Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Penerapan Nilai Spiritual dan Motivasi Kerja di CV Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus”.

Penelitian ini berawal dari melihat tingkat kinerja karyawan di CV Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus. Di mana perusahaan melakukan upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Oleh karena itu perlu adanya upaya yang dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan di CV Buana Mahayasa Sakti melalui penerapan nilai spiritualitas dan pemberian motivasi kerja yang nantinya diharapkan mampu mencapai apa yang diinginkan dan memberikan kepuasan individu. Sehingga diharapkan dari proses tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja individu dalam mencapai hasil yang optimal.

Maka dari itu peneliti ingin mengkaji lebih jauh tentang upaya peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan nilai spiritual dan pemberian motivasi kerja di CV Buana Mahayasa Sakti Gondosari Gebog Kudus.

Berikut ini merupakan kerangka berfikir dalam penelitian ini :

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

