

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Teori yang melatarbelakangi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah teori manajemen sumber daya manusia. Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resources*. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.¹

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan

Perencanaan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menentukan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dan mengambil langkah-langkah strategis guna mencapai tujuan tersebut. Melalui perencanaan seorang manajer akan dapat mengetahui apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana cara untuk melakukannya. Menentukan tingkat penjualan pada periode yang akan datang, berapa tingkat kebutuhan tenaga kerja, berapa modal yang dibutuhkan dan bagaimana cara memperolehnya, seberapa tingkat persediaan yang harus ada di gudang serta keputusan apakah perlu dilakukan suatu ekspansi merupakan bagian dari kegiatan perencanaan.²

¹ WHO, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pelatihan Keterampilan Manajerial SPMK – Januari 2003, hal. 98.

² Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2010, hal. 10.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses pemberian perintah, pengalokasian sumber daya serta pengaturan kegiatan secara terkoordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menerapkan rencana. Kegiatan-kegiatan yang terlibat dalam pengorganisasian mencakup tiga kegiatan yaitu : membagi komponen-komponen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam kelompok-kelompok, membagi tugas kepada manajer dan bawahan untuk mengadakan pengelompokan tersebut, menetapkan wewenang diantara kelompok atau unit-unit organisasi.³

c. Pengarahan

Pengarahan adalah proses untuk menumbuhkan semangat (*motivation*) pada karyawan agar dapat bekerja keras dan giat serta membimbing mereka dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Melalui penarahan, seorang manajer menciptakan komitmen, mendorong usaha-usaha yang mendukung tercapainya tujuan. Ketika gairah kerja karyawan menurun seorang manajer segera mempertimbangkan alternatif untuk mendorong kembali semangat kerja mereka dengan memahami faktor penyebab menurunnya gairah kerja.

d. Pengendalian

Bagian terakhir dari proses manajemen adalah pengendalian (*controlling*). Pengendalian dimaksudkan untuk melihat apakah kegiatan organisasi sudah sesuai dengan rencana sebelumnya. Fungsi pengendalian mencakup empat kegiatan ; menentukan standar prestasi, mengukur prestasi yang telah dicapai selama ini, membandingkan prestasi yang telah dicapai dengan standar prestasi dan, melakukan perbaikan jika terdapat penyimpangan dari standar prestasi yang telah ditetapkan.

³ *Ibid.*, hal. 218.

2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan, maka keberadaan dari sumber daya manusia harus dapat dioptimalkan peran dan fungsi strategisnya. Secara umum peran manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan dan tiga peran utama, yaitu a) peran administrasi, b) peran operasional, dan c) peran strategis. Masing-masing peran tersebut memiliki fokus atau konsentrasi, rentang waktu, dan jenis kegiatan yang berbeda-beda.⁴

a. Peran Administrasi manajemen Sumber Daya Manusia

Peran administrasi sumber daya manusia lebih ditekankan pada upaya memproses dan menyimpan catatan. Semua aktivitas dalam organisasi dicatat dan dibuatkan database sehingga pada saat dibutuhkan oleh pihak-pihak tertentu dapat diaporkan dengan segera. Peran administratif menjadikan sumber daya manusia sebagai tenaga pencatat saja dan tidak memberikan kontribusi sesuai dengan peran yang sebenarnya.

b. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran operasional lebih mengacu pada aktivitas-aktivitas penyelenggaraan dan mempersiapkan kebutuhan organisasi terhadap pegawai. Tugas pokok manajemen sumber daya manusia dalam hal ini adalah merencanakan perekrutan, menerima lamaran, melakukan seleksi, menyusun anggaran gaji, mengadakan pelatihan dan pengembangan dan sebagainya.

c. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyadari pentingnya sumber daya manusia sebagai aset yang berharga bagi organisasi, maka peningkatan peran strategis menjadi suatu keharusan. Menjamin bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang cukup dalam kuantitas maupun kualitas merupakan salah satu peran strategis manajemen sumber daya manusia. Peran strategis menekankan pada kondisi sumber daya manusia untuk jangka waktu

⁴ *Ibid.*, hal. 17.

yang panjang guna meningkatkan nilai kompetitif organisasi dalam persaingan usaha.⁵

Orang-orang yang bertanggung jawab di departemen sumber daya manusia adalah orang yang paling tahu terlibat secara aktif dalam perumusan kebijakan. Eksekutif atau pimpinan departemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab untuk mengusulkan dan merancang kebijakan baru atau merevisi kebijakan lama yang sudah tidak sesuai dengan perkembangan atau kebijakan yang dianggap menimbulkan masalah. Dalam mengusulkan kebijakan baru, manajer harus menganalisis dan mempelajari masalah dan pengalaman masa lalu serta mempelajari pengalaman perusahaan lain, mendiskusikan dengan bawahan dan memberikan pertimbangan yang semestinya sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan.⁶

3. Tugas Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa persoalan penting yang akan dibahas dalam kaitannya dengan proses manajemen sumber daya manusia itu menyangkut :

a) penarikan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola perencanaan, rekrutmen, dan seleksi tenaga kerja, b) mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola orientasi, pelatihan dan pengembangan, serta perencanaan dan pengembangan karir pegawai, c) mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola penahanan dan pergantian, penilaian kinerja, kompensasi dan benefit, dan hubungan tenaga kerja dan manajemen.⁷

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses di mana manajer menjamin bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga yang tepat di tempat-tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang

⁵ *Ibid.*, hal. 18.

⁶ I Komang, Ni Wayan dan I Wayan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hal. 24.

⁷ Sri Budi Cantika, *Op.Cit.*, hal. 18

memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong organisasi tersebut mencapai sasaran-sasaran secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Dalam pengertian praktis, bahwa semua manajer harus memastikan bahwa semua pekerjaan dalam area tanggungjawab mereka selalu diisi dengan orang-orang yang berkemampuan yang dapat melakukannya secara tepat.

b. Perekrutan Pegawai

Penarikan tenaga kerja merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan tenaga kerja melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga yang diperlukan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja bertujuan menyediakan tenaga kerja yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.⁸

c. Seleksi

Seleksi adalah proses untuk memutuskan apakah calon yang sudah melamar dapat diterima atau tidak. Dalam kenyataannya, proses seleksi seringkali tidak obyektif sehingga berdampak pada kualitas sumber daya manusia organisasi. Para manajer sumber daya manusia menggunakan proses seleksi untuk mengambil keputusan penerimaan pegawai baru. Tujuan dari proses seleksi adalah untuk memilih pegawai yang cocok dengan pekerjaan dan organisasi. Pada dasarnya seleksi dilakukan untuk memberikan masukan bagi organisasi dalam rangka mendapatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Sosialisasi atau Orientasi

Setelah calon pekerja itu diterima sebagai karyawan dalam perusahaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan orientasi, yaitu pengenalan pekerja baru pada pekerjaan dan organisasinya. Langkah ini dirancang untuk mengakrabkan pegawai-pegawai baru dengan pekerjaan

⁸ *Ibid.*, hal. 20.

mereka, rekan kerja mereka, dan aspek-aspek kunci dari organisasi secara keseluruhan. Lebih lanjut, langkah ini melibatkan upaya memperjelas misi dan kultur organisasi, menjelaskan sasaran pengoperasian dan harapan pekerjaan, mengkomunikasikan kebijakan dan prosedur, dan mengidentifikasi personel kunci.

e. Pelatihan dan Pengembangan

Istilah pelatihan mengacu pada serangkaian kegiatan yang memberikan peluang untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Program pelatihan diberikan baik kepada karyawan yang baru diterima maupun kepada karyawan yang telah ada, dengan maksud untuk menghadapi situasi-situasi yang berubah. Bagi organisasi yang lebih progresif akan selalu menawarkan program pelatihan ekstensif guna memastikan bahwa pekerja-pekerja mereka selalu memiliki keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.⁹

B. Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut. Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Bahkan, karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya.

⁹ *Ibid.*, hal. 21.

1. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada, maka seseorang cenderung merasa semakin puas.¹⁰

Sedangkan menurut Dole dan Schroeder, kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya. Jadi berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu atau karyawan yang menggambarkan sikap positif atau negatif dari pencapaian atau *achievement* dalam pekerjaannya. Dimana seorang karyawan akan merasa puas jika apa yang mereka butuhkan dan inginkan telah tercapai.¹¹

2. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 229.

¹¹ D. Wahyu Ariani, Hubungan Kinerja Tugas dan Kinerja Kontekstual Dengan Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kepribadian, *KINERJA*, Volume 14, No.2, 2010, hal. 167.

dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.¹²

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, baik langsung atau tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang tersedia. Kepuasan kerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap produktifitas kerja.¹³

Kepuasan kerja adalah sikap secara umum terhadap pekerjaannya. Pekerjaan bukan hanya serangkaian kegiatan yang harus dilakukan dari hari ke hari, melainkan pekerjaan juga membutuhkan interaksi dengan pimpinan dan bawahan atau rekan kerja.

Sementara itu, Howell dan Dipboye dalam Zaleka berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.¹⁴

3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Apabila memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, maka ada kecenderungan akan memperbaiki kehidupan kerjanya. Oleh karena itu, penilaian kepuasan terhadap pekerjaan merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Ada banyak hal yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Robbins dalam Wahyu, beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu antara lain

¹² Wibowo, *Op. Cit.*, hal. 230.

¹³ Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Prenhallindo, Jakarta, 2003, hal. 68.

¹⁴ *Ibid.*

pekerjaan itu menantang atau membutuhkan keterampilan dan keahlian yang sangat kompleks, pekerjaan tersebut menjanjikan pemberian penghargaan yang adil dan pantas, pekerjaan tersebut dikerjakan pada kondisi kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikis, dalam pekerjaan tersebut terdapat rekan kerja yang mendukung dan bersahabat, dan yang tidak kalah penting adalah adanya kesesuaian pekerjaan tersebut dengan kepribadian orang yang mengerjakannya.

Terdapat faktor-faktor tertentu yang diasosiasikan dengan kepuasan kerja dan faktor-faktor tertentu yang disosiasikan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :¹⁵

- a. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya yang dirasakan dan diberikan pada tenaga kerja.
- b. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
- c. Pencapaian (*achievement*), besar kecilnya tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- d. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerjanya.
- e. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), besar kecilnya tantangan bagi tenaga kerja dari pekerjaannya.

Menurut Blum dalam As'ad terdapat faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja, antara lain :

- a. Faktor Individual

Yang terdiri dari umur, kesehatan, watak dan harapan.

- b. Faktor Sosial

Meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan rekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

¹⁵ Alim, M. B. *Teori Herzberg dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Available on : <http://www.psikologizone.com/teori-herzberg-dan-kepuasan-kerja-karyawan>, diakses tanggal 12 November 2016.

c. Faktor Utama (Pekerjaan)

Terdiri dari upah/gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social dalam pekerjaan, kecepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang berkaitan dengan pribadi ataupun tugas.

Sementara itu, Ghiselli dan Brown dalam As'ad mengemukakan lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :¹⁶

a. Kedudukan/posisi

Secara umum terdapat anggapan atau pendapat bahwa individu yang bekerja pada tingkat pekerjaan yang lebih tinggi akan cenderung lebih puas daripada individu yang bekerja pada tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, perubahan tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat/golongan

Dalam hal ini pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan) sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika terdapat kenaikan gaji, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat/golongan dan kebanggaan terhadap kedudukan baru tersebut akan merubah perilaku dan perasaan.

c. Umur/usia

Umur dinyatakan memiliki hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur antara 25 sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial secara umum berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

¹⁶ *Ibid.*

e. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak manajemen perusahaan sangat penting dalam arti menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut, atau kata lainnya rasa memiliki (*sense of belonging*).

4. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas seseorang terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Berdasarkan teori *Two Factor* dari Herzberg (1959), maka faktor yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a. Karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan.
- b. Karyawan merasa puas terhadap gaji yang diterima dari perusahaan.
- c. Karyawan merasa puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan dalam perusahaan.
- d. Karyawan merasa puas terhadap supervisor yang diberikan oleh atasan.
- e. Karyawan merasa puas terhadap rekan kerja di dalam perusahaan.¹⁷

5. Kepuasan Kerja Menurut Islam

Dalam Islam bekerja dinilai sebagai suatu kebaikan, dan sebaliknya kemalasan dinilai sebagai keburukan. Dalam kepustakaan Islam, cukup banyak buku-buku yang menjelaskan secara rinci tentang etos kerja dalam Islam.

Dalam pandangan Islam bekerja dipandang sebagai ibadah. Sebuah hadits menyebutkan bahwa bekerja adalah *jihad fi sabilillah*. Sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut :

¹⁷ Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang*, Jurnal AGORA Vol. 2 No. 1, Universitas Kristen Petra Surabaya, 2014, hal. 4.

يَتَأْتِيهَا إِلَّا نَسْنُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا حَاقًّا فَمَلِكِيهِ ۝

Artinya : “*Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya*” (Q.S. Al Inshiqaq:6).¹⁸

Nabi SAW ingin menunjukkan betapa tingginya kedudukan bekerja dalam Islam, sehingga hanya dengan bekerja keras (sungguh-sungguh) suatu dosa bisa dihapuskan oleh Allah.¹⁹

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۝

Artinya : “*Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui*” (Q.S Az Zumar: 39).

Berniat untuk bekerja dengan cara-cara yang sah dan halal menuju ridha Allah adalah visi dan misi setiap muslim. Berpangku tangan merupakan perbuatan tercela dalam agama Islam. Umar bin Khattab pernah menegur seseorang yang sering duduk berdo'a di mesjid tanpa mau bekerja untuk meningkatkan kesejahteraan dirinya.

Umar berkata, Janganlah salah seorang kamu duduk di masjid dan bedoa, *Ya Allah berilah aku rezeki*". Sedangkan ia tahu bahwa langit tidak akan menurunkan hujan emas dan hujan perak. Maksud perkataan Umar ini adalah bahwa seseorang itu harus bekerja dan berusaha, bukan hanya bedoa saja dengan mengharapkan bantuan orang lain.

Nabi memerintahkan agar manusia menyegerakan bekerja sejak pagi-pagi sekali, agar ia menjadi produktif. Bahkan Nabi SAW secara khusus mendoakan orang yang bekerja sejak pagi sekali. Malas adalah watak yang sangat bertentangan dengan ajaran Islam. Karena itu Nabi pernah berdo'a kepada Allah agar dilindungi dari sifat lemah dan malas.

¹⁸ Al Qur'an Surat Al Inshiqaq Ayat 6, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998, hal. 405.

¹⁹Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002, hlm.87.

اللهم اني أعوذ بك من العجز والكسل

Artinya : “Ya Allah, Sesungguhnya Aku berlindung dengan-Mu dari sifat lemah dan malas”²⁰

Al-Quran mengemukakan kepada Nabi SAW dengan mengatakan, “Katakanlah (Hai Muhammad, kepada ummatmu):

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ 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” (Q.S At Taubah :105).²¹

Berdasarkan ayat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam Islam bekerja dinilai sebagai suatu kebaikan, dan sebaliknya kemalasan dinilai sebagai keburukan. Dalam kepustakaan Islam, cukup banyak buku-buku yang menjelaskan secara rinci tentang etos kerja dalam Islam.

C. Motivasi Kerja

1. Teori Motivasi Kerja

Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory/ A Theory of Human Motivation* atau *Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow*. Inti dari Teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya

²⁰ Sibtu Syarqowy Ibnu Rouyani Al Qudsy, *Tarjamah Matan Al Ghayah Wat Taqrieib*, Penerbit Menara Kudus, 2008, hal. 128.

²¹ Al Qur'an Surat At Taubah Ayat 105, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998, hal. 203.

dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, Model Maslow ini sering disebut dengan model menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu kerja. kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.²²

Maslow's Need Hierarchy Theory, Teori ini dikemukakan oleh A.H. Maslow tahun 1943 yang menyatakan bahwa “manusia di motivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhannya yang menimbulkan motivasi kerja seseorang”.²³

a. *Physiological Needs*

Physiological Needs (kebutuhan fisik) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat.

b. *Safety and Security needs*

Safety and Security needs (kebutuhan keamanan dan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.²⁴

c. *Affiliation or Acceptance Needs*

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok

²² Dian Mardiono, *Op. Cit.*, hal. 4.

²³ Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu, *Op. Cit.*, hal. 103.

²⁴ *Ibid.*, hal. 102.

karyawan dan lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan – kebutuhan sosial.

d. *Esteem or Status or Egoistic Needs*

Esteem or Status or Egoistic Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Misalnya, memakai dasi untuk membedakan seorang pimpinan dengan anak buahnya dan lain-lain.

e. *Self Actualization*

Self Actualization adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yaitu:

- 1) Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya hanya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri.
- 2) Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus - menerus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karier seorang individu.²⁵

2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti

²⁵ Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu, *Op. Cit.*, hal. 103.

dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.²⁶

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Pemberian motivasi berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasional. Pada pandangan ini terlihat bahwa tujuan dan sasaran organisasi, tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi. Motivasi merupakan proses keterkaitan antar usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan untuk mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya keinginan dan tujuan. Keadaan Internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Berarti suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada akhirnya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Dalam arti yang lebih singkat motivasi bersumber dari dalam diri seseorang.

Motivating adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri. Motivasi kerja dapat

²⁶ Dian Mardiono, *Op. Cit.*, hal. 3-4.

didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).²⁷

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi. Adanya suatu pemenuhan kebutuhan yang timbul dari seorang karyawan dalam bekerja, dimana digunakan sebagai kekuatan atau tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi karyawan untuk melakukan kegiatan, agar memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Menurut Teori Maslow terdapat 5 kebutuhan yang mendasari karyawan bekerja sebagai faktor-faktor motivasi penelitian ini yaitu kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan atau prestise, dan kebutuhan aktualisasi diri.²⁸

Motivasi kerja karyawan merupakan kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial di mana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Sehingga motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan akan menentukan pula besar kecil prestasinya. Motivasi

²⁷ Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 1, Maret 2010, hal. 104.

²⁸ Dian Mardiono, *Op. Cit.*, hal. 2.

merupakan kesediaan karyawan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi kerja merupakan faktor-faktor pendorong yang berada dalam diri individu yang menyebabkan seseorang berperilaku tertentu. Oleh karena itu dengan motivasi yang dimiliki seseorang akan terdorong untuk melakukan tugas pekerjaannya. Seberapa besar hasil pekerjaan yang dilakukan turut ditentukan oleh besarnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Semakin besar atau kuat motivasi yang dimiliki maka karyawan akan lebih terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya.²⁹

3. Proses Motivasi Kerja

Proses motivasi kerja sendiri terdiri dari tiga elemen penting, yakni kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan rangsangan (*incentives*) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan adalah tekanan yang ditimbulkan oleh adanya kekurangan untuk menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Kekurangan tersebut dapat bersifat psikologis, fisiologis, atau sosial.
- b. Dorongan adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku demi tercapainya kebutuhan atas tujuan.
- c. Rangsangan (*incentives*) adalah sesuatu yang memiliki kecenderungan merangsang minat seseorang untuk bekerja mencapai tujuan.³⁰

4. Jenis Motivasi

Terdapat dua jenis motivasi yaitu:

- a. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan

²⁹ Wylda Olivia, *Op. Cit.*, hal. 2.

³⁰ Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu, *Op. Cit.*, hal. 102.

- motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja dan
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam praktek kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.³¹

5. Unsur-Unsur Motivasi Kerja

Unsur-unsur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Arah perilaku (*direction of behavior*)

Di dalam bekerja, ada banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku tidak tepat yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan, perilaku-perilaku ini nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.³²

b. Tingkat usaha (*level of effort*)

Tingkat usaha atau *level of effort* berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang

³¹ Dian Mardiono, *Op. Cit.*, hal. 4.

³² Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu, *Op. Cit.*, hal. 103.

dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang pekerja tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

c. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Hal ini mengacu pada motivasi karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang atau tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami pekerja termasuk penyakit serius yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu bekerja.³³

6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri seseorang. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dalam suatu lembaga/organisasi, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Selain itu, mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, serta dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja. Dengan motivasi yang dimiliki oleh para pegawai tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam

³³ Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu, *Op. Cit.*, hal. 103.

melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus di pertimbangkan oleh suatu lembaga untuk bisa membuat pegawai termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal. Motivasi merupakan suatu semangat yang tercermin dalam kedisiplinan kerja, sehingga akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap pegawai/karyawan.³⁴

7. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Teori *Maslow's Need Hierarchy*, motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang bertujuan untuk menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mampu bekerja secara efektif dan terintegrasi, Ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Karyawan mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja.
- b. Karyawan selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan.
- c. Karyawan tidak pernah bolos kerja.
- d. Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan.
- e. Karyawan selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.
- f. Karyawan selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja.
- g. Karyawan dapat bekerja dengan terampil.
- h. Karyawan memiliki inisiatif menyelesaikan masalah.
- i. Karyawan selalu berusaha bekerja dengan baik, mulai awal hingga akhir.
- j. Karyawan tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi.³⁵

³⁴ Dian Mardiono, *Op. Cit.*, hal. 8.

³⁵ Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto, *Op. Cit.*, hal. 5.

8. Motivasi Kerja Menurut Islam

Motivasi kerja dalam bisnis syariah itu adalah semangat kerja yang didasari oleh budaya kerja islami yang bertumpu pada akhlakul karimah. Islam menjadikan akhlak sebagai sumber energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kita dalam koridor jalan yang lurus.³⁶

Etos kerja menurut Geerts adalah sikap mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Dampak lain dari pemikiran bahwa bekerja merupakan kebutuhan adalah meningkatkan minat karyawan untuk terus mengembangkan dirinya. Akibatnya akan timbul suasana untuk berlomba-lomba secara sehat untuk mengembangkan perusahaan.³⁷ Kita harus memiliki keyakinan diri, bahwa kita sukses melakukan sesuatu pekerjaan, jangan ragu-ragu niatlah akan bekerja baik, kemudian berserah diri, tawakal kepada Allah SWT.³⁸

Seorang yang beretos kerja Islami (Syariah) sangat menghargai betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tak mungkin lagi kembali. Didalam Al Qur'an diajarkan agar setiap orang memperhatikan dirinya dalam mempersiapkan hari esok sebagaimana firman Allah berikut :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّامَتْ لِيَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ
 إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S Al Hasyr:18).³⁹*

³⁶ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014, hal. 81.

³⁷ Nana herdiana, *manajemen bisnis syariah dan kewirausahaan*, pustaka setia, bandung, 2013, hal. 112.

³⁸ Buchari Alma dan Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Alfabeta, Bandung, 2014, hal. 321.

³⁹ Al Qur'an Surat Al Hasyr Ayat 18, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998, hal. 235.

Pada ayat lain Allah SWT lebih tegas lagi mengingatkan kita tentang pentingnya menghargai dan menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, sebagaimana firman Nya berikut ini :⁴⁰

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا

الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : “*demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.* (Q.S Al Ashr:1-3).⁴¹

Selain itu ajaran Islam juga menganggap pemahaman terhadap pentingnya memperhatikan dan menghargai waktu ini adalah sebagai indikator keimanan dan ketaqwaan seseorang. Sebagaimana tersirat dari firman Allah berikut ini :

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ خِلْفَةً لِّمَنۢ أَرَادَ أَنۢ يَذَّكَّرَ أَوْ أَرَادَ

شُكْرًا ﴿٦٢﴾

Artinya : “*dan Dia (pula) yang menjadikan malam dan siang silih berganti bagi orang yang ingin mengambil pelajaran atau orang yang ingin bersyukur*”. (Q.S Al Furqan:62).⁴²

Bagi mereka yang mampu mengelola waktu dengan baik, maka ia akan memperoleh optimalisasi dalam kehidupan. Sebaliknya bagi mereka yang tidak mampu mengelola waktu dengan baik, maka ia tidak mendapatkan apa-apa.

⁴⁰ Ma'ruf Abdullah, *Op. Cit.*, hal. 82.

⁴¹ Al Qur'an Surat Al Ashr Ayat 1-3, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998, hal. 432.

⁴² Al Qur'an Surat Al Furqan Ayat 62, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998, hal. 195.

D. Produktivitas Kerja

1. Teori Produktivitas Kerja

Menurut Cascio yang dikutip oleh Nuzep Almigo, produktivitas adalah pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi, atau bahan baku dan peralatan. Sejalan dengan pandangan tersebut, Sedarmayanti menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian) untuk kerja maksimal dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.⁴³ Sedangkan pengertian menurut produktivitas Nasional yang dikutip Husein Umar mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.⁴⁴ Dari beberapa pengertian produktivitas diatas, dapat disimpulkan produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta yang dilakukan karyawan persatuan waktu.

Secara umum produktivitas kerja dapat dirumuskan dengan rumus sebagai berikut

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Keterangan :

Output = hasil, unit, rupiah, area dan ton.

Input = jumlah karyawan, jam kerja, hari kerja, bulan serta tahun kerja.

⁴³ Nuzep Almigo, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan", Vol. 1, No. 1, Desember, 2004, hal. 53

⁴⁴ Husein Umar, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999, hal. 124

Akhir – akhir ini produktivitas merupakan masalah yang sedang hangat dibicarakan, karena produktivitas mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Manajemen berperan secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata kerja untuk memperkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui pemberian balas jasa yang akan menciptakan peningkatan produktivitas kerja. Beberapa pengertian produktivitas dari pendapat para ahli yang sangat erat kaitanya dengan produktivitas.

2. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluaranya yang merupakan indikator dari kinerja dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.⁴⁵ Input bisa mencakup biaya produksi (*production costs*) dan biaya peralatan (*equipment costs*). Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan (*sales*), pendapatan (*earning*), *marker share*, dan kerusakan bahkan ada yang melihat pada performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi. Efisiensi diukur sebagai rasio output dan input. Dengan kata lain, pengukuran, efisiensi menghendaki penentuan *outcom*, dan penentuan jumlah sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan *outcome* tersebut. Di sektor swasta dan di banyak kasus sector publik, efisiensi dan produktivitas dianggap sinonim. Selain efisiensi, prodktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output yang, yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan

⁴⁵ Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 2003, hal. 159

sebenarnya.⁴⁶ Misalnya saja produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif diartikan sebagai suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau *output input*. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang – barang atau jasa. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam – jam kerja orang.

Produktivitas menurut Islam kinerja yang religius selalu melibatkan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga kualitas kinerja religius tidak sama dengan kinerja biasa. Oleh karenanya, manusia sangat disarankan untuk dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi agar bisa menjadi manusia yang prestatif dan bermanfaat untuk kepentingan umat dan dunia. Dalam Q.S As-Zumar ayat 9:

لَّذِينَ يَسْتَوِي هَلْ قُلُّ رَبِّهِمْ رَحْمَةً وَيَرْجُوا الْآخِرَةَ حَذَرُوا بِمَا سَاءَ الْجَزَاءُ لِمَنْ كَفَرَ هُوَ مَنْ
 ﴿٩﴾ الْآلَتَّبِئُوا لَوْ أُوتِيتُمْ كُرْهُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَعْلَمُونَ لَا وَالَّذِينَ يَعْلَمُونَ

Artinya: “(apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran”.

Kinerja religiusitas bisa di dekati dengan tiga variabel. Kinerja fisiologis religius, kinerja psikologi religius an kinerja spiritual. Kinerja fisiologi religius berarti individu harus menyadari bahwa alam dan segala isinya harus dimanfaatkan sepenuhnya untuk produksi secara efisiensi

⁴⁶ Sinungan Muchdarsyah, *Produktivitas Apa Dan Bagaiman*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal. 12

dan efektif, menyadari bahwa individu memiliki kemampuan bekerja dan memproduksi yang harus dikerahkan segala potensinya menuju manusia yang prestatif, teknologi harus dimanfaatkan secara tepat guna dan ramah lingkungan, serta menyadari sepenuhnya bahwa modal adalah sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara efisiensi dan terbebas dari riba.

Kinerja psikologi religius berarti individu harus menyadari bahwa kesehatan adalah anugrah yang harus dimanfaatkan untuk bekerja dan memproduksi, hubungan sosial dengan rekan sekerja/kelompok kerja harus harmonis untuk meningkatkan kinerja, penghargaan (hadiah harus disyukuri) sebagai perwujudan dari reward dan hukuman harus dilaksanakan dengan ikhlas dan berjanji untuk tidak mengulangi kesalahan sebagai perwujudan dari *punishment* perusahaan serta terus meningkatkan kualitas diri guna meningkatkan kinerja. Sedangkan kinerja spiritual berarti individu harus menyadari bahwa tawakal kepada Allah harus di barengi dengan ikhtiar, bekerja dan memproduksi, jujur dalam bekerja dan memproduksi, menjaga kualitas pekerjaan, dan bekerja dan memproduksi, menjaga kualitas pekerjaan, dan bekerja berproduksi dengan ikhlas karena Allah.

Dalam pandangan Islam bekerja dipandang sebagai ibadah. Sebuah hadits menyebutkan bahwa bekerja adalah *jihad fi sabilillah*. Sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut.⁴⁷

3. Konsep Produktivitas

Usaha orang untuk mencapai tingkat kemakmuran yang lebih tinggi, mendorong mereka untuk terus meneliti dan menemukan metode-metode baru dalam rangka peningkatan produktivitas kerjanya. Kalau di amati maka usaha untuk pengembangan produktivitas dilaksanakan dengan terus mengembangkan aplikasi manajemen dan aplikasi

⁴⁷ Al-Quran Surat Al Inshiqaq Ayat 6, *Al Quran dan Terjemhanya*, Mubarakatan Toyyibah, Kudus, 1998, hal. 405

teknologi. Aplikasi teknologi, telah dimulai dengan revolusi industri dimana penggunaan mesin-mesin telah mampu meningkatkan produktivitas manusia secara berlipat ganda. Otomatis penyempurnaan teknologi telah membawa banyak perubahan disemua aspek kehidupan, termasuk kehidupan manajemen. Dunia manajemen juga terus maju dengan dikenalkanya konsep-konsep baru, yang semuanya itu mempunyai sasaran pada usaha pengembangan produktivitas tenaga kerja.⁴⁸

Dalam konsep produktivitas, kegiatan pengukuran merupakan kegiatan yang sangat penting karena mempunyai sifat evaluatif dan pengembangan. Dan sampai sekarang ini faktor pengukuran produktivitas yang lazim digunakan adalah tenaga kerja. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas terhadap faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga kerja manusia yang dimanfaatkan.⁴⁹

Ada 3 prinsip sebagai konsep Islam dalam membina manusia menjadi muslim produktif, duniawi dan ukhrawi;

- a. mengubah paradigma hidup dan ibadah. Dalam Islam, hidup bukanlah sekedar menuju kematian, karena mati hanyalah perpindahan tempat, dari dunia ke alam baqa. Sedang hidup yang sesungguhnya adalah hidup menuju kepada kehidupan yang abadi yakni, akhirat.
- b. memelihara kunci produktifitas, yaitu hati. Hati merupakan ruh bagi semua potensi yang kita miliki. Pikiran dan tenaga tidak akan tercurahkan serta tersalurkan dalam suatu bentuk ‘amalan shalihan (prduktifitas) jika kondisi hati mati atau rusak. Hati yang terpelihara dan terlindungi akan memancarkan energi pendorong untuk beramal lebih banyak dan lebih berkualitas

⁴⁸ Heidjarahman Ranupandjo, *Teori Dan Konsep Manajemen*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 1996, hal. 113

⁴⁹ Sony Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenaga Kerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hal. 62

c. bergerak dari sekarang. Prinsip bergerak dari sekarang ini menunjukkan suatu etos kerja yang tinggi dan semangat beramal yang menggebu.

Dengan bekerja (beraktifitas), itulah kunci kebahagiaan (bisa menjadi kaya). Namun demikian, beraktifitas atau bekerja harus sesuai dengan kehendak Allah SWT, sesuai aturan main yang telah ditetapkan al Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW. Sebab Allah, Rasul Nya dan orang-orang beriman melihat karya nyata setiap orang. Artinya, kerja dan hasil yang dikerjakan merupakan manifestasi (perwujudan) keyakinan seorang muslim bahwa produktifitas bukan hanya untuk memuliakan dirinya atau untuk menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai perwujudan amal saleh yang memiliki nilai ibadah yang sangat luhur, dan bermanfaat bagi orang lain. Sebagaimana hadis yang menyatakan,

“Sebaik-baik kamu adalah yang memberikan manfaat kepada orang lain”. HR. Bukhari.

Konsep produktivitas, yang menjadi orientasi manajemen dewasa ini, merupakan keterpaduan berbagai disiplin ilmu, dengan berbagai pendekatan, unsur – unsur produktivitas selaku konsep, terdiri dari pendekatan bisnis, pendekatan teknologi produksi, pendekatan tenaga kerja dipadukan dengan ilmu ekonomi makro-mikro, dan teori perilaku manusia. Bisnis adalah kegiatan yang bertujuan mendekati laba dengan memproduksi dan menjual barang dan atau jasa. Laba yang semakin besar merupakan idaman setiap insan bisnis. Untuk mencapai hal itu, bisnis berusaha meningkatkan produktivitas alat – alat produksinya. Peningkatan produktivitas alat – alat produksinya. Peningkatan produktivitas disektor bisnis, akan memperbanyak jumlah barang dan jasa yang dapat dijualnya.⁵⁰

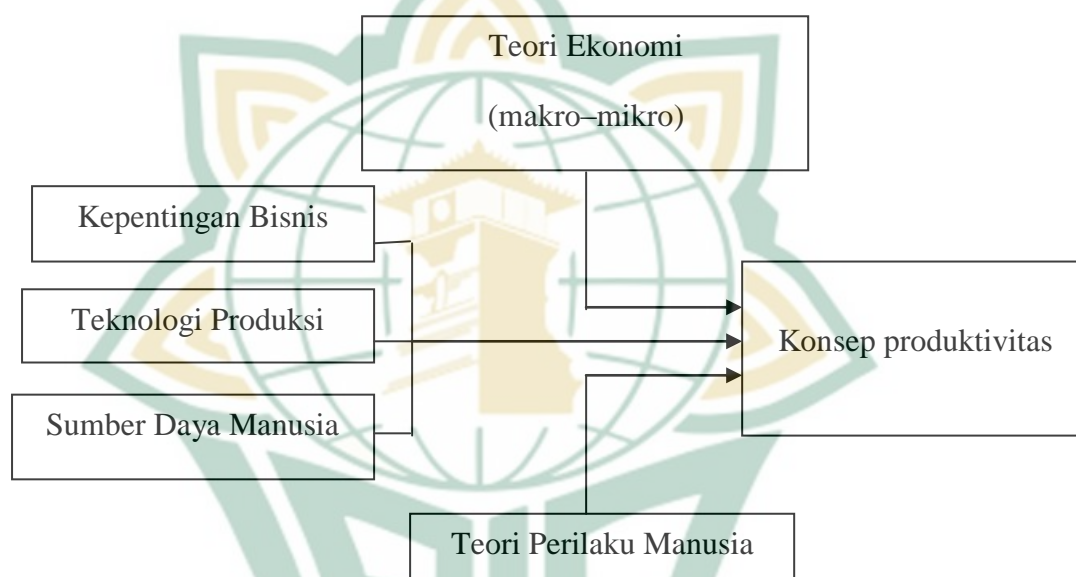
Dalam kaitan dengan upaya peningkatan produktivitas, maka pengetahuan teori ekonomimikro dan makro memiliki peranan yang penting karena dua bisnis dan masyarakat konsumen yang menginginkan

⁵⁰ Heidjarahman Ranupandjo, *op cit*, hal. 114

peningkatan produktivitas, memang merupakan obyek dari kedua ilmu itu (makro dan mikro). Dengan demikian dapat digambarkan bagaimana hubungan keterkaitan antara dunia bisnis dan teknologi, tenaga manusia dan teori ekonomi serta teori perilaku manusia sebagai unsur pembentuk konsep produktivitas sebagai berikut:

Gambar 2.1

Hubungan Teori Ekonomi Dengan Teori Perilaku Manusia



Dari uraian gambar diatas, maka konsep produktivitas mempunyai makna yaitu:

- Konsep yang bersifat umum berlaku dimana saja, kapan saja untuk siapa saja, bertujuan menghasilkan lebih banyak barang dan jasa dengan penggunaan semakin sedikit sumber daya.
- Menggunakan pendekatan multi disiplin bertujuan meningkatkan keluaran, menekankan masukan dan bersasaran pada kualitas.
- Penggunaan semua unsur produksi untuk meningkatkan mutu kehidupan yang lebih mantap bagi seluruh anggota masyarakat.
- Memiliki dimensi yang berbeda – beda dengan situasi dan kondisinya, namun memiliki kesamaan dalam pelaksanaannya.

- e. Mengandung filosofi dan sikap sebagai penggerak dan motivasi untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan secara terus menerus.

Kemudian dari konsep produktivitas tersebut diatas, maka produktivitas dapat diartikan sebagai

- a. Sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
- b. Ukuran produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dengan masukan.
- c. Peningkatan produktivitas terjadi apabila ada peningkatan jumlah tersebut. Bentuk peningkatan produktivitas, adalah jika terjadi peningkatan keluaran dengan masukan yang sama atau keluaran yang sama/meningkat sedang masukan berkurang atau penambahan keluaran lebih besardari penambahan masukanya.
- d. Unsur Sumber Daya merupakan unsur pokok dalam upaya meningkatkan produktivitas.⁵¹

4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah, yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja:⁵²

- a. Sikap kerja seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam *manajemen supervisor* serta dalam keterampilan tehnik industri.

⁵¹ *Ibid*, hal. 116

⁵² Soedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Maandar Maju, Bandung, 2001, hal. 70

- c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu.
- d. Manajemen produktivitas
- e. Efisiensi tenaga kerja
- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha.

Di samping hal tersebut terdapat pada berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sony Sumarsono, diantaranya adalah:⁵³

- a. Sikap mental berupa: motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen
- e. Hubungan industrial
- f. Tingkat penghasilan
- g. Jaminan sosial
- h. Lingkungan dan iklim kerja
- i. Sarana produksi
- j. Teknologi
- k. Kesempatan berprestasi

5. Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut Cascio sebagaimana dikutip Almigo, produktivitas karyawan adalah ukuran efisiensi produktif yang menunjukkan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik,

⁵³ Sony Sumarsono, *Op, Cit, hal. 63-64*

bentuk dan nilai. Produktivitas karyawan dalam penelitian ini diindikasikan dengan:⁵⁴

- a. Karyawan tidak pernah memilih pekerjaan yang berat dan ringan.
- b. Karyawan selalu mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.
- c. Karyawan selalu bekerja secara totalitas.
- d. Karyawan tidak mengharapkan imbalan lebih.
- e. Karyawan dan pimpinan selalu bertukar pendapat
- f. Karyawan tidak pernah melempar kesalahan yang terjadi dalam perusahaan kepada orang lain.
- g. Karyawan memiliki tujuan hidup yang jelas.
- h. Karyawan memiliki keyakinan untuk maju sesuai dengan potensi saya.⁵⁵

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung dilaksanakannya penelitian mengenai pengaruh *emotional exhaustion* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Putra dan Ardana (2016), *Pengaruh Motivasi serta Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Produktivitas Perajin Perak*. Setiap unit bisnis menginginkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepuasan kerja, motivasi serta lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh langsung motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas serta untuk mengetahui pengaruh tidak langsung motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja perajin perak. Penelitian dilakukan di Desa Celuk dan Desa Singapadu, Kabupaten Gianyar. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 93 orang perajin, dengan metode non probability

⁵⁴ Muchliyanty Asril, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reza Fiska Pratama Medan*, Universitas Sumatera Utara, 2014, hal. 2.

⁵⁵ Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto, *Op. Cit.*, hal. 6.

sampling, khususnya kuota sampling. Pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path). Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas. Selain itu, juga ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.⁵⁶

2. Utomo (2016), *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten, Kemudian tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan adanya pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan baik secara masing-masing maupun bersama-sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex. Dimana metode penentuan sampel menggunakan teknik random sampling atau sampling acak sederhana. Sehingga dari populasi sebanyak 437 karyawan diperoleh 60 karyawan sebagai sampel. Data pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari 60 orang sampel sebagai responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik uji regresi linier berganda, uji t dan uji F dengan bantuan software SPSS 16. Dimana pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan

⁵⁶ I Made Wijanu Putra dan I komang Ardana, *Pengaruh Motivasi serta Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Produktivitas Perajin Perak*, E-Jurnal Manajemen Unud, Universitas Udayana Bali, 2016, hal. 7752.

ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula produktivitas karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji regresi linier berganda yaitu persamaan $Y = 4,375 + 0,223 X_1 + 0,259 X_2 + 0,362 X_3 + e$. Dimana hal ini berarti bahwa jika tidak ada kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja, maka produktivitas karyawan adalah sebesar 4,375.⁵⁷

3. Adiwinata Dan Sutanto (2014), *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang*. Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 87 orang karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 87 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang, manager dapat memberikan bonus dan kenaikan pangkat sehingga karyawan merasa mendapatkan kepuasan dan motivasi kerja.⁵⁸

⁵⁷ Sabekti Jati Utomo, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten*, Jurnal yang dipublikasikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016, hal. 1.

⁵⁸ Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang*, Jurnal AGORA Vol. 2 No. 1, Universitas Kristen Petra Surabaya, 2014, hal. 1.

4. Manalu, dkk (2014), *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah, kemudian tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan adanya pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja baik secara bersama sama maupun secara masing-masing. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang berusaha menguji hipotesis secara statistik berdasarkan data empirik dari responden dan menjelaskannya secara deskriptif maupun inferensial, untuk mengumpulkan data dilakukan dengan tehnik survey dan mendesain kuesioner sebagai instrumen penelitian, populasinya adalah pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah berjumlah 54 orang dan jumlah penelitian sebanyak 50 orang dengan metode tehnik sampling jenuh. Pengujian hipotesis di lakukan dengan analisis regresi linear berganda. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin kerja Pegawai secara bersama sama berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli tengah. (2) Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin kerja secara masing masing berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dengan signifikansi F hitung lebih kecil dari Signifikansi penelitian berarti Motivasi, kepemimpinan dan Disiplin pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Koefisien Korelasi (R) sebesar 89,2 % dan sisanya sebesar 10,8 % dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Signifikansi t dari X1, X2 dan X3 Signifikansi a berarti Motivasi,

Kepemimpinan dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai.⁵⁹

5. Rahmawati (2013), *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung*. Untuk melihat sejauh mana peran manager dalam meningkatkan motivasi pada perusahaan rokok Fajar Berlian Tulungagung, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh manager untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian Gaji, Bonus, dan Promosi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif bentuk penelitian kualitatif dengan. Sumber data yang digunakan terdiri dari informan, lokasi penelitian, arsip dan dokumen. Teknik dalam penelitian ini adalah penelitian perpustakaan dan hasil pengamatan. Dalam mengumpulkan data menggunakan teknik observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran manager dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.⁶⁰

F. Kerangka Berpikir

Kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan

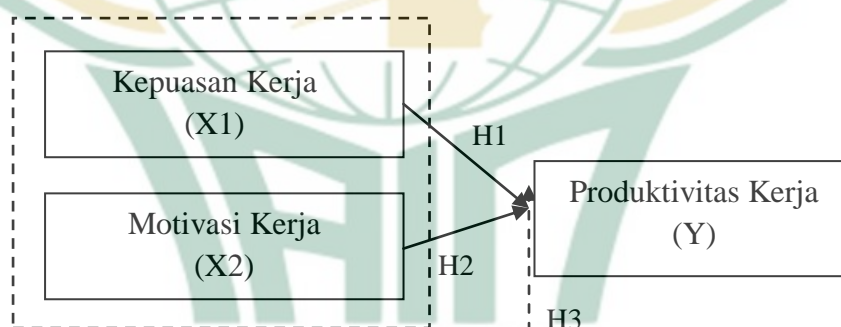
⁵⁹ Elpis Anto Manalu, dkk, *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah*, Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 No. 1, Universitas Terbuka, 2014, hal. 1.

⁶⁰ Desi Rahmawati, *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung*, Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO Vol. 1 No. 1, Universitas Tulungagung, 2013, hal. 1.

sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.⁶¹

Produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Karakteristik individu yang produktif terbagi menjadi empat, yaitu rasa tanggungjawab, rasa cinta terhadap pekerjaan, kerja sama, keinginan meningkatkan diri dan mengembangkan potensinya.⁶²

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir



Keterangan :

- : Secara Parsial
- : Secara Simultan

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Agar penelitian yang menggunakan analisa data statistik dapat terarah maka perumusan hipotesis sangat perlu ditempuh. Dengan penelitian lain hipotesis

⁶¹ Irvan Adiwina dan Eddy M. Sutanto, *Op. Cit.*, hal. 2.

⁶² Irvan Adiwina dan Eddy M. Sutanto, *Op. Cit.*, hal. 3.

dapat diartikan sebagai dugaan yang memungkinkan benar atau salah, akan ditolak bila salah dan akan diterima bila fakta-fakta membenarkannya.⁶³ Menurut pola umum metode ilmiah, setiap riset terhadap suatu obyek hendaknya di bawah tuntunan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara atau jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya di dalam kenyataan (*empirical verification*), percobaan (*experimentation*) atau praktek (*implementation*).⁶⁴ Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen dan produktivitas, bahwa bila dibandingkan dengan para pekerja yang tidak puas, karyawan yang puas lebih berkomitmen dan setia.

Hasil penelitian Dian Mardiono (2014) dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, dan Madziatul Churiyah (2011) dengan judul *Pengaruh Konflik Peran, Emotional Exhaustion terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *emotional exhaustion* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Motivasi kerja merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi

⁶³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hal.110.

⁶⁴ Umar, Husein, *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hal.61.

dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat mempengaruhi dalam melakukan sesuatu yang diinginkan atau melaksanakan tugas sesuai aturannya. Pengembangan karir sangat dibutuhkan, baik oleh individu maupun organisasi karena pengembangan karir yang sudah ada dapat membawa hasil yang memuaskan. Individu yang memiliki kesempatan akan pengembangan karir akan cenderung melakukan pekerjaan dengan senang hati, tanpa beban dan sungguh-sungguh, yang pada gilirannya memotivasi kerja individu yang bersangkutan. Motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati dan diukur secara langsung, tetapi dapat disimpulkan dari perilaku yang tampak. Motivasi adalah proses-proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₂: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus.

3. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Dengan semangat kerja yang tinggi maka akan tercipta karyawan yang berprestasi dimana pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, absensi dapat diperkecil, kerusakan dapat dikurangi dan kemungkinan perpindahan karyawan ke perusahaan lain dapat diperkecil. Semangat kerja dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan tingkat semangat kerja dan produktivitas rendah maka perusahaan tersebut akan banyak mengalami kesulitan bahkan perusahaan bisa gulung tikar apabila tidak segera ditangani. Salah satu cara untuk mengatasi masalah semangat kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan iklim kerja yang baik dan semangat yang tinggi. Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₃: Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja studi pada karyawan Perusahaan Kerupuk Jengkol di Dawe Kudus.