

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa pengertian tentang manajemen sumber daya manusia, antara lain, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.¹

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 Motivasi 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

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

¹ Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UMM Press, 2015), 4.

² Sri Budi Cantika, 122.

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.

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.³

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.

2. Teori Motivasi Maslow

a. Pengertian Teori Motivasi Maslow

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Berangkat dari sini sangat penting untuk disadari, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara

³ Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UMM Press, 2015), 123.

prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah dengan memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan. Jadi motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.⁴

Menurut Maslow, setiap individu memiliki motivasi-motivasi yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali motivasi pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi, maka akan muncul Motivasi lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah, dicantumkan berbagai motivasi dasar yang bersifat biologis. Pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai motivasi yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan motivasi untuk mengaktualisasikan diri.⁵

Ada banyak cara memotivasi orang lain untuk mencapai sasaran atau menyelesaikan suatu tugas maupun mengatasi persoalan atau tantangan yang dihadapinya. Setiap pekerjaan dalam bidang apa pun selain membutuhkan kemampuan dan kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri seseorang, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Menurut Robbin dan Coulter, "Motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan". Sebaliknya, apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada

⁴ I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 193.

⁵ Perwita, "Kajian Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Atas Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor (2013): 3.

semangat dan gairah bekerja. Sehingga hal ini akan berpengaruh pula pada prestasi kerja karyawan.

Teori Motivasi Maslow yang dikembangkan pada tahun 1940 itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hirarki motivasi. Maslow beranggapan bahwa pada dasarnya manusia berusaha memenuhi motivasi pokok sebelum memenuhi motivasi yang lebih tinggi.⁶

Pemenuhan Motivasi akan aktualisasi diri merupakan tingkat Motivasi yang tertinggi dari teori Maslow. Ketika seseorang telah tercukupi dalam ke-4 Motivasi di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan. Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut.

Menurut Maslow, motivasi utama manusia berada pada tingkat pertama yaitu motivasi fisiologis. Setelah motivasi pertama ini terpenuhi atau terpuaskan, barulah menginjak pada motivasi kedua (lebih tinggi), yaitu motivasi akan keamanan, motivasi ketiga baru dilaksanakan setelah motivasi kedua terpenuhi. Proses seperti ini berjalan terus sampai akhirnya terpenuhi motivasi kelima (aktualisasi diri). Karena motivasi manusia tersusun dalam suatu hirarki, maka menurut teori ini mencoba memuaskan motivasi yang lebih mendasar untuk mengarahkan perilaku dalam memuaskan motivasi yang lebih tinggi.⁷ Dari semua isu dalam bidang komunikasi, manajemen dan kepemimpinan, isu motivasi mungkin menjadi isu paling populer. Ketika membicarakan tentang motivasi maka kita akan berbicara mengenai mengapa seseorang bersedia untuk mengeluarkan energi untuk suatu tugas atau pekerjaan.

⁶ Setiawati, dkk, Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kotasamarinda”, *eJournal Administrative Reform* Volume 2, Nomor 1 (2014): 5.

⁷ Joni Putra, “Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pengelolaan Taman Nasional Wilayah II Sumatera Barat”. *Jurnal Program Studi Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang (2014): 5.

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah *hierarchical of needs theory* atau hierarki teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari lima Motivasi yaitu, Motivasi fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri seperti terlihat pada gambar berikut ini :

Gambar tersebut menjelaskan bahwa urutan dan rangkaian Motivasi seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh teori Maslow. Semakin ke atas Motivasi seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria motivasinya, contohnya Motivasi kategori *self actualization* atau Motivasi kebebasan diri untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimilikinya.

Gambar 2.1 Hierarki Motivasi Maslow



Sumber : Rivai dan Sagala, (2010: 840).

b. Tahapan Motivasi Maslow

Tahapan-tahapan dari proses dan pola motivasi menurut teori motivasi Maslow adalah :⁸

- 1) Pertama, munculnya motivasi yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidakseimbangan dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan berperilaku tertentu.
- 2) Kedua seseorang kemudian mencari cara untuk memuaskan motivasi.
- 3) Ketiga Seseorang mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan dengan didukung oleh kemampuan ketrampilan maupun pengalamannya.
- 4) Keempat penilaian, prestasi oleh diri sendiri atau orang lain (atasan) tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan. Perilaku yang ditujukan untuk memuaskan motivasi dinilai oleh yang bersangkutan dan perilaku yang ditunjukkan untuk memenuhi Motivasi finansial dilakukan oleh atasan.
- 5) Kelima, imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung kepada evaluasi atas prestasi yang dilakukan. Keenam, akhirnya seseorang menilai sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan motivasi. Tetapi jika masih ada motivasi yang belum memenuhi maka akan terjadi lagi proses pengulangan dari siklus motivasi dengan perilaku yang berbeda.

3. Kebutuhan Aktualisasi Diri

a. Pengertian Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan motivasi manusia yang paling tinggi dalam hierarki, tetapi juga paling kurang dipahami orang. Pada hakekatnya motivasi ini

⁸ Setiawati, dkk, Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kotasamarinda”, *eJournal Administrative Reform* Volume 2, Nomor 1 (2014): 2.

mendorong orang untuk mampu melakukan apa yang dia mampu lakukan dalam perwujudan diri yang terbaik. Pengalaman masa lalu, baik berupa keberhasilan maupun kegagalan, sangat besar pengaruhnya terhadap aktualisasi diri. Kompetensi dan prestasi merupakan dua hal yang berkaitan erat dengan motivasi ini.⁹

Motivasi berkembang adalah motivasi yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seorang untuk mengembangkan diri. Motivasi ini sangat penting bagi individu karyawan, misalnya adalah jenjang karir di dalam perusahaan. Dengan jenjang karir yang jelas akan memotivasi karyawan untuk berprestasi di dalam bekerja.

Self actualization needs (kebutuhan aktualisasi diri) motivasi ini memasukan motivasi itu yang memungkinkan individu-individu untuk menjangkau pemenuhan potensi motivasinya.

Aktualisasi diri merupakan hirarki motivasi dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri terkait dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang yaitu untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki. Seseorang yang didominasi oleh motivasi akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang keahlian dan kemampuan. Untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri para pegawai dapat dilihat melalui :¹⁰

- 1) Motivasi mewujudkan potensi diri yaitu kemampuan pegawai, mewujudkan kemampuan kerja.
- 2) Kemampuan dan kemauan mengembangkan diri yaitu kemauan untuk meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan ketrampilan.

⁹ I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 194-195.

¹⁰ Setiawati, dkk, Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kotasamarinda”, *eJournal Administrative Reform* Volume 2, Nomor 1 (2014): 1077.

b. Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah motivasi individu untuk mewujudkan dan mengembangkan semua potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya dan untuk menunjukkan jati dirinya yang lebih kompleks serta untuk menjadi manusia yang dicita-citakan. Terpenuhi kebutuhan aktualisasi diri ini memungkinkan seseorang untuk loyal atau setia. Indikator kebutuhan aktualisasi diri^{.11}

- 1) Kesempatan untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi.
- 2) Perasaan bangga dan berguna berkaitan dengan pekerjaan (kedudukan) sekarang.
- 3) Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan-gagasan orisinal.
- 4) Perasaan pemenuhan diri (tercapainya apa-apa yang diharapkan) yang diperoleh dari pekerjaan (posisi) atau kedudukan sekarang.

4. Kebutuhan Sosial

a. Pengertian Kebutuhan Sosial

Manusia adalah makhluk sosial sehingga suka bahkan butuh berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari yang lain. Motivasi untuk berafiliasi seperti itu tidak selalu demi persahabatan namun dapat juga untuk mengkonfirmasi keyakinannya. Timbulnya kelompok informal dalam suatu organisasi merupakan gejala umum yang terjadi. Keserasian serta keterpaduan antara tujuan kelompok informal dengan organisasi dapat

¹¹ Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi* (Semarang: BP UNDIP, 2014), 262.

menjadi suatu aset besar demi peningkatan produktivitas.¹²

Kebutuhan sosial adalah motivasi untuk menjalin hubungan dengan sesamanya atau melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain.¹³ *Social needs* (kebutuhan sosial) kategori ini terpulang pada perasaan memiliki atau motivasi kecintaan termasuk motivasi-motivasi untuk membangun persahabatan, kecintaan pengakuan kelompok dan rasa memiliki dan pengakuan umum dalam lingkungan sosial.¹⁴

Kebutuhan sosial merupakan motivasi yang diakui oleh lingkungan kerja yang meliputi hubungan harmonis dengan rekan sejawat. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah motivasi akan cinta, persahabatan, interaksi, kasih sayang, perasaan memiliki, diterima kelompok, kekeluargaan dan asosiasi. Sedangkan secara terapan adalah kelompok-kelompok formal, kegiatan yang disponsori perusahaan dan acara-acara peringatan.¹⁵

Motivasi kerja pegawai mempunyai andil besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pegawai akan termotivasi apabila motivasi baik fisik maupun psikologis terpenuhi. Semakin terpenuhi motivasi tersebut semakin besar kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.¹⁶

¹² I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 194-195.

¹³ Dwi Cahyono, dkk, "Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang)", *Jurnal Ilmu Administrasi*, Universitas Brawijaya (2013): 3.

¹⁴ Musran Munizu, "Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Makassar". *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 8 Nomor 3. Agustus (2008): 804.

¹⁵ Setiawati, dkk, "Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kotasamarinda", *eJournal Administrative Reform* Volume 2, Nomor 1 (2014): 1077.

¹⁶ Nur Ilham, "Analisis Pengaruh Motivasi, Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi dan Kepuasan Kerja Karyawan PTPN IX (Persero) Kebun Batujamus Karanganyar", *Skripsi yang*

Motif sosial merupakan motif yang kompleks, dan merupakan sumber dari banyak perilaku atau perbuatan manusia. Dikatakan sosial seperti telah dipaparkan karena motif ini dipelajari dalam kelompok sosial (*social group*) walaupun menurut kunkel dalam diri manusia adanya dorongan alami untuk mengadakan kontak dengan orang lain. Karena motif ini dipelajari, maka kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain satu dengan yang lain itu dapat berbeda-beda. Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka memahami motif sosial adalah merupakan hal yang penting untuk mendapatkan gambaran tentang perilaku individu dan kelompok.¹⁷

Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik dengan teman sekerja, atasan maupun orang luar organisasi tempat bekerja.

b. Indikator Kebutuhan Sosial

Pemberian motivasi menjadi landasan yang tepat dalam menimbulkan rasa disiplin terhadap pekerjaan karena dengan banyaknya motivasi baik dari keluarga, diri sendiri atau pandangan masyarakat dan juga terlebih fasilitas yang diberikan. Sehingga menimbulkan semangat untuk bekerja keras dengan sebaik mungkin demi mendapatkan apa yang diinginkan. Dengan memberi motivasi merupakan salah satu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam meningkatkan kualitas kerjanya dengan yang kuat sehingga tujuan tercapai dan meningkatnya prestasi kerja. Indikator kebutuhan sosial:¹⁸

dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta (2010): 2.

¹⁷ Walgito, *Pengantar Psikologi Umum* (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2012), 176-177.

¹⁸ Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi* (Semarang: BP UNDIP, 2014), 261.

- 1) Peluang untuk memberikan bantuan kepada orang lain
- 2) Kesempatan untuk bercakap-cakap dan bertukar pikiran dengan rekan-rekan sekerja anda.
- 3) Kesempatan untuk bertemu dengan orang lain di luar kelompok
- 4) Peluang untuk mengembangkan hubungan dekat dengan rekan-rekan.

5. Kinerja Karyawan

a. Kinerja Menurut Islam

Kinerja dalam Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan; yaitu prestasi kerja artinya sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Manusia diciptakan oleh Allah SWT bukan saja sebagai hiasan pekerjaan tetapi sebagai sumber ciptaan yang diberikan tugas dan tugas tersebut adalah memelihara ciptaan dengan pekerjaannya. Dengan demikian kerja merupakan salah satu tugas dari Allah yang mengandung kewajiban dan hak bagi manusia. Manusia diberi kekuatan supaya berusaha untuk mempertahankan diri dari kesukaran hidup. Manusia diberi kekuatan dan ketabahan untuk menahan semua kesulitan akibat bekerja keras untuk mencapai kemenangan dan kejayaan. Pada hakikatnya kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh al Qur'an kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi penghidupan mereka.¹⁹

Cara kerja perusahaan menurut Islam tidak dapat berjalan dengan suatu maksud saja (dalam arti hanya mendapatkan keuntungan saja) melainkan harus mempertimbangkan kepentingan orang lain atau umum.

¹⁹ Dawam Raharjda, *Islam dan Transformasi Social Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 247.

Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa meningkatkannya cara kerja kinerja dalam Islam harus sesuai dengan prinsip-prinsip syariat.²⁰ Nilai penting posisi kerja dalam Islam antara lain sebagai berikut :²¹

1) Kerja dan Eksistensi Manusia

Menurut pandangan Islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Dengan bekerja manusia mampu memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhiratnya. Agama juga menjadikan kerja sebagai sarana pendekatan diri kepada Allah. Amat jelas bahwa kerja mempunyai makna eksistensial dalam menunjukkan kehidupan orang Islam. Karena berhasil / gagalnya dan tinggi / rendahnya kualitas hidup seseorang ditentukan oleh amal dan kerjanya.

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا



Artinya :“Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.” (QS. Al-Kahfi: 7).²²

Dengan demikian, lulus/tidaknya manusia dalam menghadapi ujian hidup di dunia ini dapat dilihat dari amal atau kerja yang telah dilakukan. Apalagi manusia diberikan tugas sebagai khalifah yang

²⁰M Abdul Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Dhara Bhakti Primayasa, 2010), 152.

²¹ *Kerja dan Kinerja Perspektif Islam*, available on: <http://serewax.blogspot.com/2013/06/kinerja-dan-etos-kerja-Islam.html>, diakses tanggal 15 November 2016.

²² Al Qur'an Surat An Najm Ayat 39-41, *Al Qur'an dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Toyyibah, 2018), 527.

bertugas sebagai pemakmur bumi. Hal tersebut merupakan tugas besar yang jika tidak dikerjakan dengan sungguh-sungguh, mustahil rasanya bila amanah tersebut dapat dilaksanakan. Manusia yang eksis muncul karena kerja dan kerja itulah yang membentuk eksistensi kemanusiaan. Pandangan ini sejalan dengan salah satu inti sari dari QS. An-Najm/53:39 yang menjelaskan bahwa manusia tidak akan memperoleh suatu apapun tanpa usaha yang ia lakukan sendiri. Dengan bekerja, manusia memperoleh sebuah peran dalam mempertahankan penghidupannya. Bekerja yang baik adalah bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki masing-masing individu.

2) Dari Iman sampai Kerja

Perlu diperhatikan bahwa Allah bila menyebut perkataan, **الذِينَ آمَنُوا** dalam ayat-ayat al-Qur'an selalu menyambungkannya dengan **وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ**. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa iman harus disertai amal saleh atau pekerjaan baik. Amal saleh adalah penjelmaan dari iman. Iman yang tidak melahirkan amal saleh dapat disebut iman yang mandul. Maka, Islam menghubungkan aqidah dengan perilaku yang dituntutnya secara mutlak. Sehingga iman atau aqidah memancar, mengarahkan dan berpengaruh amat positif terhadap perilaku pemiliknya. Menurut Isa 'Abduh dan Ahmad Isma'il Yahya, ada tiga cara untuk mewujudkan kinerja yang baik, yaitu kerja yang dilandasi taqwa, iklim dan suasana kerja yang tenang dan kondusif dan didukung oleh ilmu pengetahuan terkait dengan bidang pekerjaan, dan bersangkutan selalu berusaha menambah ilmunya. Jadi, kerja atau amal didukung oleh kesehatan dan ilmu pengetahuan, yang secara dinamis merupakan bagian urgen dan

sistematis dari iman sampai ke amal saleh. Ketiganya (iman, amal dan ilmu) secara organis berhubungan amat erat.

3) Kerja dan Tanggungjawab

Bekerja demi terselenggaranya *ma'isyah* atau penghidupan yang baik merupakan kewajiban. Keharusan kerja bagi manusia mencapai tingkat tugas istimewa hingga keengganan mereka untuk bekerja bukan sekedar maksiat yang merugikan orang yang bersangkutan saja. Kerja disukai oleh Allah dan Rasul-Nya bila kerja itu dilaksanakan sungguh-sungguh dilandasi niat mencari ridho-Nya.²³

4) Hukum Bekerja dan Beretos Kerja Tinggi

Berdasarkan kaidah syar'iyah, "sesuatu amal wajib yang tidak tertunaikan, tidak sah tanpa dilakukannya sesuatu itu, konsekuensi logisnya sesuatu itu ikut menjadi wajib hukumnya". Dengan demikian, bekerja guna memenuhi Motivasi anak dan keluarga sebagaimana tersebut di atas hukumnya pun menjadi wajib, kalau tanpa kerja, amanah berupa anak dalam keluarga akan terlantar, amanah itu lalu tidak dapat dipenuhi sebagaimana mestinya. Islam menempatkan posisi kerja pada posisi sentral yang berhubungan erat bahkan tidak terpisahkan dari keimanan. Dengan demikian, hukum bekerja dalam Islam adalah setara dengan wajib, manakala sesuatu yang mensyaratkan merupakan sesuatu yang hukumnya wajib.

5) Etika Kerja

Etika di sini bukan sekedar etiket dalam artian bahwa sesuatu yang bersifat formalitas yang mengikat. Etika di sini lebih condong pada karakteristik yang

²³ *Kerja dan Kinerja Perspektif Islam*, available on: <http://serewax.blogspot.com/2013/06/kinerja-dan-etos-kerja-Islam.html>, diakses tanggal 15 November 2016.

muncul akibat dari bekerja. Ada dua pola hubungan yang muncul dari etika kerja Islami sebagai tata cara menumbuhkan akhlak Islami dalam bekerja, yaitu: *hablumminannas* dan *hablumminallah*.²⁴

b. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Indikator kinerja individual antara lain produk atau jasa yang telah dihasilkan, penjualan yang telah berhasil dilakukan, sejumlah uang yang diperoleh, atau sejumlah sumber daya yang dihemat dan lain sebagainya. Sedangkan indikator kinerja organisasional antara lain : jumlah keuntungan yang diperoleh, jumlah produk yang dihasilkan atau layanan yang dihasilkan atau diberikan kepada pelanggan. Pertanyaan yang relevan dengan aspek ini antara lain : Untuk individual : Seberapa baik karyawan mencapai target yang telah ditetapkan? Berapa banyak produk yang dihasilkan? Apakah kinerja karyawan lebih baik dibanding waktu yang lalu? Berapa banyak layanan yang dihasilkan atau diberikan kepada pelanggan.²⁵

Pengertian penilaian pelaksanaan pekerjaan yang bersifat komprehensif meliputi :²⁶

- 1) Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur atau menilai, dan mengelola kinerja para karyawan.
- 2) Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi dan menilai aspek-aspek yang berpengaruh terhadap

²⁴ *Kerja dan Kinerja Perspektif Islam*, available on: <http://serewax.blogspot.com/2013/06/kinerja-dan-etos-kerja-Islam.html>, diakses tanggal 15 November 2016.

²⁵ Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi* (Semarang: BP UNDIP, 2014), 40.

²⁶ Didit Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Surabaya: Pena Semesta, 2013), 178.

kesuksesan organisasi non profit untuk mencapai tujuannya.

- 3) Penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur/menilai untuk menetapkan seorang karyawan sukses atau gagal untuk melaksanakan pekerjaannya dengan mempergunakan standar pekerjaan tolok ukurnya (Nawawi, 2003).
- 4) Penilaian kinerja bukan merupakan kegiatan kontrol atau pengawasan dan bukan pula mencari-cari kesalahan untuk menjatuhkan sanksi (Amstrong, 1998).

Kegiatan penilaian kinerja difokuskan pada usaha mengungkapkan kekurangan dalam bekerja untuk diperbaikid an kelebihan bekerja untuk dikembangkan, agar setiap karyawan mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas kontribusinya untuk melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi non-profit yang memperkerjakannya. Untuk itu, aspek-aspek yang dinilai harus sesuai dengan apa yang seharusnya dikerjakan, sebagaimana terdapat di dalam analisis pekerjaan berupa deskripsi pekerjaan.²⁷

Kinerja berasal dari terjemahan kata *performance* (bahasa Inggris) yang berarti hasil pekerjaan (prestasi kerja). Namun sebenarnya kinerja itu mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja (prestasi kerja), tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan membuat kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian makakerja itu adalah berkenaan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai pekerjaan tersebut. Juga bisa dipahami kinerja itu

²⁷ Didit Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Surabaya: Pena Semesta, 2013), 178.

berkenaan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja suatu organisasi (perusahaan) tidak bisa didapatkan begitu saja, tetapi didapatkan melalui proses kerja yang disebut manajemen. Jadi singkatnya kinerja itu adalah hasil dari pelaksanaan proses manajemen (manajemen kinerja).²⁸

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Ada sejumlah tujuan yang biasanya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem manajemen kinerja :²⁹

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar prestasi yang harus dicapai, dan meneliti serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu yang ditetapkan.
- 2) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Dengan kata lain, peningkatan produktivitas sumber daya manusia secara keseluruhan diusahakan dicapai melalui peningkatan prestasi kerja karyawan secara perorangan (individu).
- 3) Merangsang minat pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi

²⁸ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2014), 259.

²⁹ Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 179-180.

serta potensi laten karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi mereka.

- 4) Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna. Pada gilirannya usaha ini akan membantu perusahaan untuk mempunyai pasokan tenaga yang cakap dan terampil yang cukup untuk pengembangan perusahaan di masa depan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu proses dan hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja karyawan selama kurun waktu tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas *output* yang dihasilkan.

- 1) Efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas
- 2) Kualitas dan kuantitas kerja
- 3) Tingkat kecakapan penguasaan pekerjaan
- 4) Tingkat ketrampilan dalam melaksanakan tugas
- 5) Tingkat pengalaman dalam bidang tugas³⁰

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendukung dilaksanakan penelitian mengenai pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Sosia terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Al Hikmah Jepara antara lain :

Akbar Rizky, yang berjudul Pengaruh Kebutuhan AKTUALISASI Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah

³⁰ Setiawati, dkk, Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kotasamarinda”, *eJournal Administrative Reform* Volume 2, Nomor 1 (2014): 1080.

Surabaya dan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya serta tidak ada pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y).³¹

Cynia Yonanda, yang berjudul Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office karena kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sudah terpenuhi. Prestasi kerja karyawan termasuk dalam kategori baik dalam hal kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kebutuhan fisiologis berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office. Pada kebutuhan keamanan terdapat pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office. Kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office. Pada penelitian ini, kebutuhan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office, artinya semakin tinggi kebutuhan penghargaan maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja. Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office, artinya semakin tinggi kebutuhan aktualisasi diri maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja. Kebutuhan

³¹ Akbar Rizky, "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan", *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 1 Nomor 4 Juli (2013): 1231.

fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional *Office* Motivasi seorang karyawan dalam bekerja dapat diindikasikan dari partisipasinya dalam mengambil keputusan.³²

Buroidah, yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pada Guru Dan Karyawan SMK Pancasila 1 Kutoarjo. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif statistik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F menggunakan program aplikasi *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Pengujian melalui uji t dan uji F menunjukkan nilai P value (0,000) lebih kecil dari α (0,05) berarti baik secara bersama-sama maupun secara parsial variabel Motivasi fisiologis, Motivasi rasa aman, Kebutuhan Sosial, Motivasi penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian Badrudin, yang berjudul Pengaruh Supervisi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MTs. Negeri Anyar Kabupaten Serang Propinsi Banten. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif statistik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi dan motivasi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis penelitian yang dirumuskan teruji dan dapat diterima.³³

Septiana, dkk, yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. Analisis yang digunakan dalam

³² Cynia Yonanda, "Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 30 No. 1 Januari (2016): 115-116.

³³ Badrudin, Uu, "Pengaruh Supervisi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada MTs. Negeri Anyar Kabupaten Serang Propinsi Banten", *Jupe UNS*, Vol 2 No 1 (2013): 107.

penelitian ini adalah deskriptif statistik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F. Hasil penelitian yaitu (1) Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (2) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari.³⁴

C. Kerangka Berpikir

Dengan adanya pemberian motivasi yang tepat, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang diharapkan demi kemajuan perusahaan. Kebutuhan aktualisasi diri adalah motivasi individu untuk mewujudkan dan mengembangkan semua potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya dan untuk menunjukkan jati dirinya yang lebih kompleks serta untuk menjadi manusia yang dicita-citakan. Terpenuhi kebutuhan aktualisasi diri ini memungkinkan seseorang untuk loyal atau setia.³⁵ Ketika seseorang telah tercukupi dalam keempat motivasi di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan.

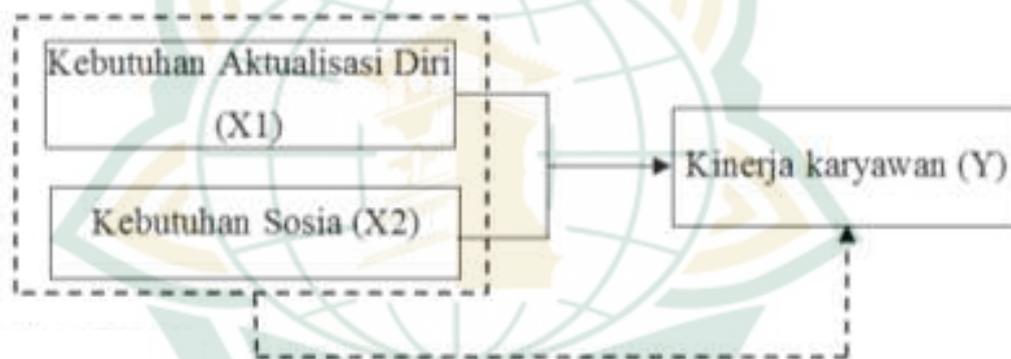
Motivasi kerja pegawai mempunyai andil besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pegawai akan termotivasi apabila motivasi baik fisik maupun psikologis terpenuhi. Semakin terpenuhi motivasi tersebut semakin besar kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas (Ilham, 2010:2). Hasil penelitian Putra (2014) dan juga penelitian Buroidah (2014) menunjukkan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh terhadap

³⁴ Roslena Septiana, dkk, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari", *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri* (2013): 1.

³⁵ Nur Ilham, "Analisis Pengaruh Motivasi, Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi dan Kepuasan Kerja Karyawan PTPN IX (Persero) Kebun Batujamus Karanganyar", *Skripsi yang dipublikasikan*, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta (2010): 2.

prestasi kerja karyawan. Dengan motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Melihat begitu pentingnya peran sumber daya manusia, maka perusahaan harus memberikan kebijaksanaan yang dapat merangsang prestasi kerja karyawannya. Mengacu pada rumusan masalah dantinjauan pustaka yang dipaparkan sebelumnya, maka dapat digambarkan model konseptual seperti gambar berikut :

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir



Keterangan :

- ▶ : secara parsial
- - - - -▶ : secara simultan

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis selalu mengambil bentuk kalimat pernyataan dan menghubungkan secara umum maupun khusus variabel yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan pengertian hipotesis menurut Sugiyono adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.³⁶ Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2015), 64.

1. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Kebutuhan aktualisasi diri adalah motivasi individu untuk mewujudkan dan mengembangkan semua potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya dan untuk menunjukkan jati dirinya yang lebih kompleks serta untuk menjadi manusia yang dicita-citakan. Terpenuhi kebutuhan aktualisasi diri ini memungkinkan seseorang untuk loyal atau setia (Ilham, 2010: 2). Ketika seseorang telah tercukupi dalam keempat Motivasi di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan. Hasil penelitian Putra (2014) menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dari uraian di atas dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh yang positif kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja pegawai mempunyai andil besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pegawai akan termotivasi apabila Motivasi baik fisik maupun psikologis terpenuhi. Semakin terpenuhi Motivasi tersebut semakin besar kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas (Ilham, 2010: 2). Hasil penelitian Putra (2014) dan juga penelitian Buroidah (2014) menunjukkan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dari uraian di atas dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

H₂ : Diduga terdapat pengaruh yang positif kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian tentang motivasi di atas, dapat dijelaskan bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang karena didorong oleh adanya berbagai macam motivasi yang menuntut pemenuhan. Dengan demikian sikap dan perilaku

seseorang selalu berorientasi pada tujuan, yaitu terpenuhinya motivasi yang diinginkan atau motivasi yang menuntut pemenuhannya. Demikian pula setiap perilaku yang ditampakkan seseorang dalam rangka kehidupan organisasi, tidak dapat terlepas dari usahanya mewujudkan suatu kepuasan atas pemenuhan motivasinya (Setiawati, dkk, 2014: 1077). Hasil penelitian Putra (2014) dan juga penelitian Buroidah (2014) menunjukkan bahwa hierarki Motivasi Maslow yang meliputi kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dari uraian di atas dapat dihipotesakan sebagai berikut :

H₃ : Diduga terdapat pengaruh yang positif kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan.

