

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Deskripsi Teori

#### 1. Gaji

##### a. Pengertian Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai atau karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.<sup>1</sup>

Menurut Hasibuan, gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.<sup>2</sup>

Sedangkan menurut Moehariono gaji (*salary*) adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya.<sup>3</sup>

Dapat disimpulkan jika pengertian gaji ialah bentuk balas jasa berupa uang yang diberikan kepada karyawan yang bersifat tetap dan dibayarkan secara periodik.

Menurut Mangkunegara, bahwa gaji yang diberikan kepada pegawai ataupun karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja pegawai ataupun karyawan.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012) 316.

<sup>2</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010) 188.

<sup>3</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) 252.

<sup>4</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007) 84.

## b. Tujuan Penggajian

Pimpinan memberikan gaji kepada karyawan tentunya memiliki tujuan. Tujuan-tujuan tersebut adalah:

- 1) Ikatan Kerja Sama  
Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik atau pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik atau pengusaha wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan Kerja  
Dengan gaji, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan Efektif  
Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi  
Jika gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.
- 5) Stabilitas Karyawan  
Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- 6) Disiplin  
Dengan pemberian gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
- 7) Pengaruh serikat buruh  
Dengan program gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis atau Kadin  
Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka

stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

9) Pengaruh Pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.<sup>5</sup>

**c. Faktor-Faktor Dalam Penentuan Gaji**

Ada sejumlah faktor atau kekuatan yang mempengaruhi tingkat gaji yang sering di luar kemampuan perusahaan untuk mengendalikannya. Faktor-faktor ini sekaligus menjadi tantangan dalam perencanaan dan penentuan gaji. Adapun faktor-faktor itu adalah:

1) Tingkat Gaji yang Lazim

Tingkat upah atau gaji bisa saja sangat tergantung pada ketersediaan (*supply*) tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja.

2) Serikat Buruh

Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan upah atau gaji yang lebih besar dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.

3) Pemerintah

Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang harus dipatuhi oleh perusahaan, di mana bisa saja terjadi upah minimum para pekerja melebihi yang telah ditentukan oleh evaluasi jabatan.

4) Kebijakan dan Strategi Penggajian

Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji di atas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar.

---

<sup>5</sup> Veithzhal Rivai, *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT Rajagrafindo persada, 2011), 762-763.

- 5) Faktor Internasional  
Ketika perusahaan berkembang di segala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di negara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji.
- 6) Nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama  
Ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki poin atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda.
- 7) Biaya dan produktivitas  
Tidak mempunyai perusahaan dalam mencapai tingkat keuntungan tertentu akan mengakibatkan kemampuan perusahaan membayar pekerja dan menarik investor menurun.<sup>6</sup>

#### **d. Sistem Pembayaran Gaji**

Umumnya gaji dapat dibayarkan atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan. Sedangkan sistem pembayaran gaji yang bersifat spesifik dibagi menjadi dua yaitu:

- 1) *Team-Based Pay*  
*Team-based pay* atau pembayaran berbasis tim menghubungkan pembayaran dengan perilaku kelompok kerja. Pembayaran berbasis tim merupakan kompensasi yang memberikan penghargaan individual atas kerja sama kelompok dan atau memberi penghargaan tim atas hasil kolektif.
- 2) *Skill-Based Pay*  
*Skill-based pay* merupakan upah yang dibayar pada tingkat yang diperhitungkan dan berdasar pada keterampilan di mana pekerja menguasai,

---

<sup>6</sup> Veithzhal Rivai, *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, 764-765.

menunjukkan, dan berkembang dalam mewujudkan pekerjaan mereka.<sup>7</sup>

**e. Indikator Gaji**

- 1) Memenuhi kebutuhan minimum
- 2) Mengikat
- 3) Menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- 4) Mempertimbangkan keadilan internal
- 5) Mempertimbangkan keadilan eksternal<sup>8</sup>

**f. Gaji dalam Ekonomi Islam**

Gaji adalah harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah.<sup>9</sup> Dalam perjanjian tentang upah atau gaji kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka sehingga tidak terjadi aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Al-quran memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerja mereka.<sup>10</sup> Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya yakni, penentuan upah atau gaji bagi karyawan atau pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah juga mendorong para majikan untuk membayar upah atau gaji para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Nabi menyuruh kaum mukminin membayar upah atau gaji pekerja tanpa

---

<sup>7</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013)352-354.

<sup>8</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006) 540.

<sup>9</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti wakaf, 1995)361.

<sup>10</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, Terj. Soerono dan Nastangin (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf: 1995)363.

menunda-nunda.<sup>11</sup> Dari Abdullah bin Umar, Rasulullah Saw. bersabda:

وعن ابن عمر رضي الله عنه قل : قل رسول الله صلى الله عليه

وسلم اعطوا الأجير أجره قبل أن يجفّ عرقه. (رواه ابن ماجه)

Artinya: “Dari Ibnu Umar radhiyallahu ‘anhu bahwa Rasulullah Saw bersabda, “*Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya.*” (HR Ibnu Majah).<sup>12</sup>

Upah ditentukan berdasarkan pada jenis pekerjaan. Ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firmanNya pada surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقَهُمْ ۖ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.<sup>13</sup>

Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.<sup>14</sup>

## 2. Insentif

### a. Pengertian Insentif

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi

<sup>11</sup> Fordebi dan Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam, Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) 239.

<sup>12</sup> Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul Maram dan Dalil-Dalil Hukum* (Jakarta: Gema Insani, 2013) 393.

<sup>13</sup> Alquran, Al-Ahqaf<sup>9</sup> ayat 19, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Departemen Agama RI, Yayasan Penerjemah dan Penerbit atau Penafsir Al-Qur'an, 2011) 504.

<sup>14</sup> Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Surakarta: Erlangga, 2012) 202.

kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.<sup>15</sup>

Menurut Yuniarsih dan Suwatno mengemukakan bahwa insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar termotivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.<sup>16</sup>

Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya insentif merupakan imbalan baik berupa finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi yang diberikan terhadap perusahaan.

Insentif merupakan suatu strategi yang dilakukan oleh sebuah perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dimana produktivitas menjadi salah satu yang sangat penting.<sup>17</sup>

Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Progam insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja.<sup>18</sup>

#### **b. Bentuk-Bentuk Insentif**

##### 1) Non material insentif

Adanya daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala atau medali.

##### 2) Sosial insentif

Adanya daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan atau naik haji.

##### 3) Material insentif

---

<sup>15</sup> Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014)205.

<sup>16</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, 191.

<sup>17</sup> Tjutju Yuniarsih dan suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Afabeta, 2016)121.

<sup>18</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja edisi ketiga*, 355.

Adanya daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.<sup>19</sup>

**c. Tujuan Pemberian Insentif**

Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan bergairah untuk bekerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Selain untuk meningkatkan kinerja karyawan insentif bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya.<sup>20</sup>

Dapat disimpulkan bahwa tujuan utama insentif adalah untuk meningkatkan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

**d. Jenis Insentif**

1) Insentif positif

Adanya daya rangsangan dengan memberikan hadiah material atau nonmaterial kepada karyawan yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar.

2) Insentif negatif

---

<sup>19</sup> Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, 205-206.

<sup>20</sup> Agus Sembiring, "Pengaruh Insentif Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur", *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda* (2015): 3-4, diakses pada tanggal 1 Februari 2019, <https://www.neliti.com/id/publications/59604/>.



Insentif negatif adalah daya perangsang dengan memberikan ancaman hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya, dibawah prestasi standar.<sup>21</sup>

**e. Program Insentif**

Sistem insentif ada pada hampir setiap jenis pekerjaan dari tenaga kerja manual sampai professional manajer dan pekerja eksekutif. Insentif secara umum dibahas sebagai berikut:

1) *Piecework*

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan pekerja.

2) *Production Bonus*

Tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, di mana karyawan juga mendapatkan upah pokok. Bonus juga dapat dikarenakan pekerja menghemat waktu penyelesaian pekerjaan.

3) *Commission*

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual.

4) *Maturity Curve*

Organisasi mengembangkan apa yang disebut *maturity curve* atau kurva kematangan, yang merupakan kurva yang menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja sehingga mereka diharapkan terus meningkatkan prestasi

5) *Merit Pay*

Penerimaan kenaikan upah terjadi setelah suatu penelitian prestasi.

6) *Pay for Knowledge or Pay for Skill Compensation*

Pemberian insentif yang didasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh karyawan akan menghasilkan produk nyata, tetapi pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh, yang diasumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi.

---

<sup>21</sup> Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, 205.

- 7) *Nonmonetary Incentive*  
Insentif dalam bentuk materi baru, semisal pemberian liburan bagi karyawan.
- 8) Insentif Eksekutif  
Bonus yang diberikan kepada para manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi.<sup>22</sup>

**f. Ukuran Insentif**

Ukuran yang dapat dipergunakan untuk memberikan insentif ialah:

- 1) Ukuran insentif terhadap jumlah keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasarkan *piece rate* atau komisi penjualan.
- 2) Ukuran terhadap kualitas keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasarkan *piece rate* hanya untuk yang mencapai standar, atau komisi hanya diberikan untuk penjualan tanpa piutang ragu-ragu.
- 3) Ukuran insentif atas keberhasilan mencapai tujuan diberikan dalam bentuk bonus untuk penjualan yang mencapai jumlah tertentu dalam waktu tertentu yang ditentukan sebelumnya.
- 4) Ukuran insentif atas jumlah keuntungan diberikan dalam bentuk *profit sharing*.
- 5) Ukuran insentif atas efisiensi biaya diberikan dalam bentuk *gain sharing*.
- 6) Ukuran insentif atas keterampilan pekerja diberikan dalam bentuk *skill-based pay*.<sup>23</sup>

**g. Penggolongan Insentif**

Penggolongan insentif dapat dibagi menjadi dua:

Insentif Individu merupakan insentif yang diberikan secara perorangan atas prestasi kerjanya.<sup>24</sup> Ada sejumlah insentif yang memberikan penghargaan kepada individu antara lain:

---

<sup>22</sup> Veithzhal Rivai, *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, 767-769.

<sup>23</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja edisi ketiga*, 356.

<sup>24</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja edisi ketiga*, 357.

- 1) Penghargaan Progam Insentif  
Seperti halnya memberikan tanda mata tunai, sertifikat hadiah, dan perjalanan.
- 2) Penghargaan Pengakuan  
Program yang memberikan pengakuan terhadap karyawan individu untuk kinerja dan jasa mereka.
- 3) Penghargaan Jasa  
Penghargaan jasa ditentukan berdasarkan lama masa kerja, dan kinerja tidak memainkan peran sama sekali atau hanya sedikit.<sup>25</sup>

Insentif kelompok adalah insentif yang diterimakan kepada pegawai atau karyawan sebagai kelompok. Secara umum dikenal adanya empat jenis insentif kelomok, yaitu:

- 1) *Production sharing plan*. Kelompok pegawai atau karyawan suatu unit kerja mendapatkan insentif bila jumlah dan mutu produksi unit tersebut melampaui standar atau target jumlah mutu produksi yang telah ditentukan.
- 2) *Profit sharing plan*. Insentif untuk kelompok pegawai tertentu berdasarkan keuntungan yang diperoleh perusahaan, yaitu sebagian keuntungan tersebut dibagikan kepada pegawai atau karyawan.
- 3) *Cost reduction plan*. Insentif jenis ini mendasarkan diri pada perhitungan jumlah *cost* atau biaya (tenaga kerja, bahan, jumlah waktu yang dipergunakan atau komponen biaya lainnya) yang berhasil dihemat atau dikurangi.<sup>26</sup>

#### **h. Indikator-Indikator Insentif**

Menurut Rivai, ada berbagai komponen yang dapat dijadikan sebagai indikator insentif. Komponen tersebut adalah:

- 1) Kinerja  
Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang

---

<sup>25</sup> Thomson *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Sadeli dan Bayu Prawira Hie, (Jakarta: Salemba Empat, 2002)174-175.

<sup>26</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*,187-189.

telah ditunjukkan oleh pegawai atau karyawan yang bersangkutan.

2) Lama Kerja

Besar insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai atau karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

3) Senioritas

Sistem ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai atau karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

4) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai atau karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak bagi pegawai atau karyawan.

5) Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan makin tinggi insentif yang diharapkan.

6) Kelayakan

Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.<sup>27</sup>

**i. Insentif dalam Ekonomi Islam**

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai atau karyawan agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut insentif. Di dalam Al-Quran dijelaskan telah orang yang bekerja dengan sungguh-sungguh akan mendapatkan balasan yang baik. Bunyi ayat tersebut terdapat dalam surat An-Nahl ayat 97:

---

<sup>27</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* ( Jakarta: PT Raja Graindo Perkasa, 2008) 388.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ  
 فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا  
 كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

97. Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.<sup>28</sup>

Ayat tersebut menjelaskan bahwa sebuah perumpamaan jika sebuah pekerjaan itu dilakukan dengan sungguh-sungguh maka hasilnya pun akan memuaskan.<sup>29</sup>

Selain itu pemberian imbalan yang tepat bagi nilai kerja dan keusahaan seseorang dalam bentuk upah dan laba merupakan suatu hal yang penting, tidak hanya untuk memenuhi kewajiban keadilan, melainkan juga merealisasikan efisiensi, maka menahan imbalan materi seseorang akan mengurangi insentif akan menyebabkan berhentinya usaha dan berkarya. Lebih lanjut ia mengatakan “ jika penahanan imbalan materi itu sudah sedemikian menyebar disemua sektor ekonomi, maka akan ada kemandegan umum dalam penghasilan karena tiadanya insentif. Dalam hal ini, hakikat semua persoalan tersebut memang tidak sesuai dengan paradigma islam.<sup>30</sup>

<sup>28</sup> Alquran, an-Nahl ayat 97, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 267.

<sup>29</sup> Rama Dina Pratiwi, “Analisis Kepatuhan Sistem Upah Dan Insentif Pada PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Kuningan Terhadap Hukum Ekonomi Islam,” *Skripsi IAIN Syekh Nurjati Cirebon* (2016): 12, diakses pada tanggal 5 Februari 2019, <http://repository.syekhnurjati.ac.id/2588/>.

<sup>30</sup> M Umer Chapra, *Masa Depan Ilmu Ekonomi Sebuah Tinjauan Islam* Terj. Ikhwan Abidin Basri, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001) 58.

### 3. Jaminan Sosial

#### a. Pengertian Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan masyarakat untuk para anggotanya melalui seperangkat instrumen publik, terhadap kesulitan ekonomi dan sosial yang disebabkan karena terhentinya atau turunnya penghasilan diakibatkan oleh sakit, hamil, kecelakaan kerja, pengangguran, cacat, hari tua dan kematian, pemberian perawatan medis, dan pemberian subsidi bagi keluarga yang mempunyai anak. Menurut PP No.40 tahun 2004 jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.<sup>31</sup>

Sedangkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 3 tahun 1992 pasal 1 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.<sup>32</sup>

Dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial ialah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan sebagai kontribusi pengasilan yang hilang, yang diakibatkan oleh peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja.

Jaminan sosial sangat penting untuk para karyawan karena dengan adanya jaminan sosial seorang karyawan akan terlindungi dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Tjuju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 123-124.

<sup>32</sup> Undang-undang Republik Indonesia, No. 3, Tahun 1992. Tetang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

<sup>33</sup> Tjuju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,124.

Menurut Soepomo yaitu tujuan dari pemberian jaminan sosial yaitu digunakan untuk menambah kegairahan kerja dan semangat tinggi karyawan.<sup>34</sup>

Oleh sebab itu dari perusahaan harus bisa berlomba-lomba memenuhi kebutuhan karyawan secara layak dengan mengedepankan keselamatan kerja para karyawannya.

**b. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial**

- 1) Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja dengan baik
- 2) Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi
- 3) Untuk menambah kegairahan bekerja dan semangat yang tinggi bagi karyawan<sup>35</sup>

**c. Bentuk Jaminan Sosial**

Sejak diterbitkannya Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan didalam Pasal 4 Ayat 1, yang berbunyi, bawasannya program jaminan sosial wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini. Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-undang ini meliputi:

1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk

---

<sup>34</sup> Abigail Christykawuri Indyta Budiman, Endang Siti Astuti dan Yuniadi Mayowan, “ Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 58 No 1, Mei (2018), 186, di akses pada tanggal 5 Februari 2019, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view>.

<sup>35</sup> Sapta Rini Widyawati, “Pengaruh Insentif Finansial dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Secara Antique Kuta Badung Bali”, *Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar*, Vol 13, No.2, ISSN 1978-6069 (2018): 162, diakses pada tanggal 4 Februari 2019, <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/pariwisata/article/view/388>.

penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa dilalui.

2) Jaminan Kematian

Jaminan kematian adalah suatu jaminan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan diakibatkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan terputusnya penghasilan dan semangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan.

3) Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua merupakan resiko kehidupan yang dapat mengakibatkan terputusnya upah atau gaji, karena pada usia tua umumnya kemampuan bekerja sudah berkurang sehingga karyawan diberhentikan dari kerjanya.

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Perlindungan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.<sup>36</sup>

**d. Manfaat Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja**

Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKA)

Pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medis meliputi:

- 1) Pemeriksaan dasar dan penunjang
- 2) Perawatan tingkat pertama dan lanjutan
- 3) Rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara
- 4) Perawatan intensif
- 5) Penunjang diagnostik
- 6) Pengobatan

---

<sup>36</sup> Sapta Rini Widyawati, "Pengaruh Insentif Finansial dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Secara Antique Kuta Badung Bali", 162.



- 7) Pelayanan khusus
- 8) Alat kesehatan dan implan
- 9) Jasa dokter atau medis
- 10) Operasi
- 11) Tranfusi darah dll,

Santunan berupa uang meliputi:

- 1) Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja
- 2) Santunan sementara tidak mampu bekerja
- 3) Santunan cacat sebagian, dll.

#### Manfaat Jaminan Hari Tua (JHT)

Peserta yang ikut dalam program Jaminan Hari Tua (JHT) ketika peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap, maka akan mendapatkan manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar nilai akumulasi iuran yang telah disetorkan.

#### Manfaat Jaminan Pensiun

Peserta yang ikut Jaminan Pensiun (JP) ketika peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total atau meninggal dunia maka akan mendapatkan manfaat Jaminan Pensiun (JP) yang meliputi:

- 1) Pensiun hari tua
- 2) Pensiun cacat
- 3) Pensiun janda atau duda
- 4) Pensiun anak
- 5) Pensiun orang tua

#### Manfaat Jaminan Kematian (JKM)

Manfaat Jaminan Kematian (JKM) dibayarkan kepada ahli waris, apabila peserta Jaminan Kematian meninggal dunia pada masa aktif.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Junaidi Abdullah, "Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial dan Manfaat Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", *Institut Agama Islam Negeri Kudus*, Yudisia, Vol. 9, No 1, Jan-Jun (2018): 128-133, diakses pada tanggal 7 Februari 2019, <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/Yudisia/article/download/3676/2562>.

**e. Indikator Jaminan Sosial**

- 1) Tanggapan karyawan terhadap jaminan hari tua.
- 2) Tanggapan karyawan terhadap jaminan kesehatan.
- 3) Rasa aman dan nyaman dalam bekerja.<sup>38</sup>

**f. Jaminan Sosial dalam Ekonomi Islam**

Islam telah melakukan berbagai usaha agar dapat menemukan cara untuk memenuhi jaminan kebutuhan masyarakat secara efisien dan tepat. Islam telah melakukan peningkatan moral agar bersikap liberal dan bermurah hati kepada saudara seagama yang tidak senasib baik dalam mencari risqi yang mencukupi.<sup>39</sup>

Konsep islam tentang jaminan sosial berasal dari Al-Quran yang menyuruh kaum mukminin menolong saudara seagama mereka yang fakir dan miskin tidak mampu mencukupi kebutuhan dasar hidupnya.<sup>40</sup> Ada beberapa asas dalam jaminan sosial. Asas jaminan sosial dirumuskan dalam tiga hal, yaitu asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan. Dalam hal ini, asas kemanusiaan merupakan asas yang bersinggungan dengan martabat manusia. Asas tersebut untuk mengangkat dan melindungi harga diri manusia sebagai hak dasar bagi seluruh warga negara. Sebagaimana yang terdapat dalam Al-Qur'an bahwa adanya persamaan antar manusia di hadapan Allah Swt, hanya saja yang membedakan adalah ketakwaannya sebagaimana firman Allah Swt. dalam QS. Al-Hujurat [49]: 13:

---

<sup>38</sup> Christyanti Andisi dan Yantje Uhing, Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Energi dan sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara”, *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado*, Vol. 6 No. 4 September (2018): ISSN 2303-1174, 2750, diakses pada tanggal 7 Februari 2019, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21056>.

<sup>39</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 1* Terj. Soeroyo dan Nastangin (Yogyakarta: Dana Bhakti wakaf, 1995)141.

<sup>40</sup> Muhammad Sharif Chaundhry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip (Fundamental of Islamic Economic System)* Terj. Suherman Rosyidi (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012) 282.

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ  
شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَنَكُمْ  
إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal. (QS. Al-Hujurat [49]: 13)<sup>41</sup>

Asas manfaat tercermin dengan pemberian nilai tunai dan pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan pokok bagi kehidupan seseorang yang layak, seperti sandang, pangan, papan, penjaminan pensiun, tabungan hari tua, kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, pendidikan, serta perumahan, sebagaimana firman Allah swt dalam QS. An-Nisa [4]: 36

﴿ وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۚ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا  
وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ  
وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا  
مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَلًا فَاخُورًا ۚ ﴾

Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatupun. dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu-bapa, karib-

<sup>41</sup> Alquran, al-Hujurat ayat 13, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 517.

kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan teman sejawat, Ibnu sabil[dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri, (QS. An-Nisa [4]: 36)<sup>42</sup>

Asas keadilan berarti jaminan yang didistribusikan adalah merata kepada seluruh warga negara dengan tidak memandang status, pangkat, jabatan, kaya, hampir miskin, dan bahkan miskin sekalipun akan mendapatkan perlakuan dan hak yang sama, sebagaimana firman Allah swt. dalam QS. Al-Ma'idah [5]: 8:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ  
بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا  
اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌ  
بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Ma'idah [5]:8.<sup>43</sup>

Ketiga asas ini merupakan landasan asas yang *sustainable* dan *relatable*, di mana antara asas yang satu dengan yang lain akan saling berdampingan dan tidak dapat berdiri sendiri untuk menopang dari sifat jaminan sosial. Artinya, menghilangkan satu asas dari

<sup>42</sup> Alquran, an-Nisa ayat 36, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 55.

<sup>43</sup> Alquran, al-Maidah ayat 8, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 84.

ketiga asas tersebut dalam sistem jaminan sosial, maka akan mengurangi makna dari jaminan sosial itu sendiri.<sup>44</sup>

#### 4. Motivasi Kerja

##### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motif atau motivasi dari kata latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan hati “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu “potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.<sup>45</sup>

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.<sup>46</sup> Sedangkan menurut Ardana motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak pada hakikatnya secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif.<sup>47</sup>

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu, baik itu baik maupun buruk terhadap suatu organisasi atau perusahaan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi

---

<sup>44</sup> Naerul Edwin Kiky Aprianto, “Konstruksi Sistem Jaminan Sosial Dalam Perspektif Ekonomi Islam”, *Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, Economica: Jurnal Ekonomi Islam* Vol.8, No.2 (2017): 242-243, diakses pada tanggal 5 Februari 2019, <https://www.neliti.com.id/publications/255577/kontruksi-sistem-jaminan-sosial-dalam-perspektif-ekonomi-islam>.

<sup>45</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daa Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) 114.

<sup>46</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012) 156.

<sup>47</sup> I Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Grahailmu, 2012) 193.

semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.<sup>48</sup>

#### b. Teori –Teori Motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow

Maslow mendasarkan konsep hierarki kebutuhan pada dua prinsip. Pertama, kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan terendah sampai tertinggi. Kedua, suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari pelaku.<sup>49</sup> Hirarki kebutuhan-kebutuhan tersebut ialah:

- 1) Kebutuhan fisiologis  
Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, rumah, tidur, seks dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman  
Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- 3) Kebutuhan sosial  
Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan penghargaan  
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

---

<sup>48</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, 141.

<sup>49</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1984) 256.

Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.<sup>50</sup>

#### Teori Mc Clelland

Menurut Mc Clelland yang dikutip dan diterjemahkan oleh Sahlan Asnawi mengatakan, bahwa dalam diri manusia ada dua motivasi atau motif yakni motif primer atau motif yang tidak dipelajari, dan motif sekunder atau motif yang dipelajari melalui pengalaman serta interaksi orang lain. Oleh karena motif sekunder timbul karena interaksi dengan orang lain, maka motif ini disebut motif sosial. Selanjutnya motif sosial ini dibedakan menjadi 3 motif yakni:

- 1) Motif untuk berprestasi
- 2) Motif untuk berafiliasi
- 3) Motif untuk berkuasa<sup>51</sup>

#### Teori “X” dan Teori “Y”

Teori X dan Y merupakan hasil karya Mc Gregor. Inti dari teori Mc Gregor terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang manusia, yakni:

- 1) Teori X yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif;
- 2) Teori Y yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif.<sup>52</sup>

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu daya penggerak dan dorongan yang mempengaruhi seseorang ke arah yang lebih baik guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan salah satu usaha yang positif dalam mengarahkan karyawan agar lebih produktif. Selain mengarahkan

---

<sup>50</sup> Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner Dan Proses Analisis Data Perilaku organisasional* (Yogyakarta: CAPS Center for Academic Publishing Service, 2013) 2-3.

<sup>51</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 115-116.

<sup>52</sup> Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2003) 192.

produktivitas karyawan, motivasi kerja juga memiliki fungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar semakin lebih baik.

**c. Tujuan Motivasi Kerja**

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilitas karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.<sup>53</sup>

**d. Metode dan Alat Memotivasi Kerja**

Metode Memotivasi Kerja

Meningkatkan gaji karyawan dalam suatu organisasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Tetapi tidak semua orang di suatu organisasi meningkatkan motivasinya karena gaji saja. Melainkan banyak faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja. Beberapa ahli mengelompokkan dua cara atau metode untuk meningkatkan motivasi kerja, yakni<sup>54</sup>:

1) Metode langsung

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasaannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya.

---

<sup>53</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 146.

<sup>54</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 129.



2) Metode tak langsung

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin yang baik.<sup>55</sup>

Alat Memotivasi Kerja:

1) Materiil

Apa yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, yang berupa uang atau barang yang mempunyai nilai jual. Misalnya kendaraan dinas dan rumah dinas.

2) Nonmateriil

Alat motivasi nonmateriil adalah pemberian tersebut tidak dapat dinilai dengan uang, tetapi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan kepada karyawan. Misalnya memberikan karyawan penghargaan berupa medali, piagam dan sejenisnya.

3) Kombinasi Materiil dan Nonmateriil

Disamping fasilitas yang diterima, bonus yang diterima, karyawan juga memperoleh penghargaan berupa piagam atau medali dan sejenisnya.<sup>56</sup>

**e. Model-Model Motivasi Kerja**

Dilihat dari orientasi cara peningkatan motivasi kerja dalam organisasi kerja, para ahli mengelompokkannya ke dalam model-model motivasi kerja, yakni:

1) Model Tradisional

Model ini menekankan bahwa untuk memotivasi kerja bawahan agar mereka meningkatkan kinerjanya, perlu pemberian insentif berupa materi bagi karyawan yang mempunyai prestasi tinggi atau kinerja baik.

---

<sup>55</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi, 149.

<sup>56</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 130.

## 2) Model Hubungan Manusia

Model ini menekankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosial mereka. Model ini lebih menekankan memberikan kebebasan berpendapat, berekreasi dan berorganisasi.

## 3) Model Sumber Daya Manusia

Menurut model ini setiap manusia cenderung untuk mencapai kepuasan dari prestasi yang dicapai. Dan prestasi yang baik tersebut merupakan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perlu memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi mereka. Memberikan *reward* atau penghargaan, dan *punishment* atau hukuman oleh atasan kepada bawahan juga dapat dipandang sebagai upaya peningkatan motivasi kerja.<sup>57</sup>

### f. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Suwatno indikator motivasi kerja terdiri dari:

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan harga diri
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri<sup>58</sup>

### g. Motivasi Kerja dalam Ekonomi Islam

Sesungguhnya kemauan kerja merupakan hal yang fitrah dalam kejiwaan manusia yang hukumnya telah diputuskan oleh kebutuhan manusia untuk mewujudkan keinginan-keinginannya. Islam mempertajam dan mempersiapkan, dan mendorong

---

<sup>57</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 130-131.

<sup>58</sup> Suwatno, *Manajemen SDM* (Bandung: Alfabeta, 2011) 177.

kemauan ini agar tercapai tujuan yang ingin dicapai oleh manusia.<sup>59</sup>

Memenuhi kebutuhan serta mencari nafkah merupakan suatu kewajiban dalam islam. Kebutuhan manusia tak lepas dari kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik manusia adalah dengan bekerja. Arti sesungguhnya motivasi kerja dalam islam bukan lah untuk mengejar kekayaan semata serta status sosial semata apalagi mengejar kekayaan dengan menghalalkan segala cara. Dengan demikian motivasi kerja islam bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan dengan mencari nafkah semata melainkan sebuah kewajiban beribadah kepada Allah Swt setelah ibadah fardhu lainnya.

Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar. Al-Qur'an memotivasi setiap muslim bekerja, dalam surat At-Taubah ayat 105:<sup>60</sup>

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ  
تَعْمَلُونَ

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

<sup>59</sup> Ahmad Muhammad Al-Assal dan Fatbi Ahmad Abdul Karim *Sistem, prinsip Dan Tujuan Ekonomi Islam* Terj. Imam Saefudin, (Bandung: Cv Pustaka Setia, 1999) 142.

<sup>60</sup> Maryani, "Motivasi Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Pendidikan dan Hukum Islam An-Nahdhah*, Vol 10. No.2 (2016): 10-11, diakses pada tanggal 5 Februari 2019, <https://journal.staimaarif-jambi.ac.id/index.php/annahdhah/article/view/42>.

yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS At-Taubah, 9:105)<sup>61</sup>

Menurut Al-Syatibi tuntutan kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat ada tiga kategori tingkatan kebutuhan yaitu:

- 1) *Dharuriyat*, kebutuhan tingkat primer adalah sesuatu yang harus ada untuk eksistensinya manusia atau dengan kata lain tidak sempurna kehidupan manusia tanpa harus dipenuhi manusia sebagai ciri atau kelengkapan kehidupan manusia, yaitu secara peringkatnya: agama, jiwa, akal, harta dan keturunan. Kelima *dharuriyat* adalah hal yang mutlak harus ada pada diri manusia.
- 2) *Hajiyat*, kebutuhan tingkat sekunder yaitu sesuatu yang dibutuhkan bagi kehidupan manusia, tetapi tidak mencapai tingkat *dharuriyat*. Seandainya kebutuhan tersebut tidak terpenuhi dalam kehidupan manusia, tidak akan meniadakan atau merusak kehidupan itu sendiri.
- 3) *Tahsiniyat*, kebutuhan tingkat tersier sesuatu yang sebaiknya ada untuk memperindah kehidupan. Kebutuhan tingkat ini hanya sebagai penyempurna bagi tingkat sebelumnya.<sup>62</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Bukhori yang berjudul “Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan Pada PT KAI Persero Stasiun Kertosono” pada tahun 2018.<sup>63</sup> Menunjukkan bahwa gaji dan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja,

---

<sup>61</sup> Alquran, At-Taubah ayat 105, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 203.

<sup>62</sup> Maryani, “Motivasi Dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Pendidikan dan Hukum Islam An-Nahdhah*, 14-15.

<sup>63</sup> Mohammad Bukhori, “Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi dan Kinaerja Karyawan”, *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ASIA Malang, AKADEMIKA; Vol. 16, No. 1 Februari (2018)*, di akses pada tanggal 3 Februari 2019, <http://jurnal.stieimalang.ac.id/index.php/JAK/article/download/101/58>.

sebesar 82,8% yang diuraikan melalui koefisien determinan ( $R^2$ ).

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terletak pada variabel independen dan dependen yaitu gaji dan motivasi kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penulis terletak pada sampel yang digunakan, yakni penelitian ini menggunakan sampel jenuh sedangkan penulis menggunakan *purposive sampling*, selain itu perbedaan yang mendasar lainnya ialah metode penelitiannya, jika dalam penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dan analisis jalur, sedangkan penulis menggunakan penelitian *field research*.

2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abigail Christykawuri Indyta Budiman, Endang Siti Astuti dan Yuniadi Mayowan yang berjudul “ Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang” pada tahun 2018.<sup>64</sup> Menunjukkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan nilai koefisien jalur sebesar 0,652 dengan signifikan  $t$  0,000 < 0,05.

Persamaan penelitian ini dengan penulis terletak pada variabel dependen dan independen. Perbedaannya terletak pada sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 responden berasal dari sampel jenuh sedangkan penulis menggunakan *purposive sampling*. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Abigail menggunakan teknik analisis jalur karena menggunakan dua variabel dependen yakni motivasi kerja dan kinerja.

---

<sup>64</sup> Abigail Christykawuri Indyta Budiman, Endang Siti Astuti dan Yuniadi Mayowan, “ Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 58 No 1, Mei (2018), di akses pada tanggal 5 Februari 2019, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/ab/article/view>.

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aris Mustakim, Juli Muwarni dan Supri Wahyudi Utomo yang berjudul “ Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Mejayan Tahun 2017”.<sup>65</sup> Menunjukkan bahwa gaji dan insentif berpengaruh positif serta secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terletak pada variabel independen serta dependen yakni gaji dan insentif terhadap motivasi kerja, serta penelitian ini yang menggunakan data kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penulis terletak pada sampel yang digunakan, yakni jika penelitian ini menggunakan sampel jenuh maka penulis menggunakan *purposive sampling*. Serta terdapat perbedaan terletak pada penambahan variabel independen penulis yakni jaminan sosial.

4. Graffito Riyant Grahayudha, M. Al Musadieg dan M. Djudi Mukzam yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT AXA Financial Indonesia Sales Office cabang Malang), pada tahun 2014.”<sup>66</sup> Menunjukkan bahwa variabel insentif yang terdiri dari insentif material dan nonmaterial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, tetapi insentif material secara dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja dibandingkan dengan insentif non material.

Persamaan penelitian ini dengan penulis ialah terletak pada metode penelitian yakni kuantitatif serta

---

<sup>65</sup> Aris Mustakim, Juli Muwarni dan Supri Wahyudi Utomo, “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMK PGRI 1 Mejayan Tahun 2017”, *Vol. 5 No. Madiun Oktober 2017, e-ISSN:2337-9723*, diakses pada tanggal 15 Januari 2019, <http://prosiding.Unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/view/249/230>.

<sup>66</sup> Graffito Riyant Grahayudha, M. Al Musadieg dan M. Djudi Mukzam, “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT AXA Financial Indonesia Sales Official Cabang Malang )”, *Jurnal Administrasi Bisnis Univ Brawijaya Malang*, Vol.8 No. 1 (2014), diakses pada tanggal 6 Februari 2019, <http://administrasibisnis.studentjournal>.

variabel independen dan dependen yang sama. Namun disisi lain terdapat perbedaan dari penelitian ini dengan penulis terletak pada metode pengambilan sampel serta pada variabel independen penulis terdapat gaji dan jaminan sosial.

5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh M. Rahmadtya Pratama, Moch. Al Musadieg dan Maria Goretti Wi Endang NP yang berjudul “Pengaruh Insentif Pada Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Atria Hotel and Coference Malang) pada tahun 2015.<sup>67</sup> Menunjukkan bahwa dimana variabel insentif material tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan insentif non material dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penulis terletak pada variabel independen yakni insentif serta variabel dependen motivasi kerja selain itu persamaan yang mendasar terletak pada metode penelitian yakni menggunakan kuantitatif serta sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sedangkan perbedaan terletak pada variabel independen yakni gaji dan jaminan sosial.

### C. Kerangka Berpikir

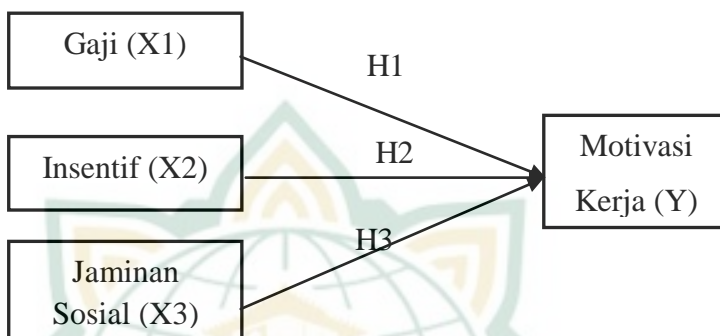
Kerangka berpikir dalam penelitian kuantitatif berisi alur berfikir yang menggambarkan munculnya rumusan hipotesis. Di samping itu, juga berisi penjelasan ada tidaknya pola hubungan antar variabel. Untuk lebih memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh, maka perlu diuraikan suatu konsep berpikir dalam penelitian ini adalah Gaji (X1) Insentif (X2) dan Jaminan Sosial (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) dalam meningkatkan produktivitas

---

<sup>67</sup> M Rahmadtya Pratama, Moch Al Musadieg dan Maria Goretti Wi Endang NP, “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Atria Hotel And Conference Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis Univ Brawijaya Malang* Vol.25 No.2 (2015), diakses pada tanggal 13 Februari 2019, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1012>.

kerja karyawan kontrak PT Samaco Karkasindo Utama Juwana Pati.

**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**



*Sumber: Pengembangan Teori Kandarisman, Abdus Salam dan Anwar Prabu Mangkunegara.*

Pada gambar diatas, motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, insentif dan jaminan sosial. Karyawan yang memperoleh gaji yang sesuai dengan kebutuhannya maka akan meningkatkan motivasi kerjanya. Pemberian insentif dan jaminan sosial yang layak akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.<sup>68</sup>

Adapun hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

<sup>68</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2004)



## 1. Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai atau karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.<sup>69</sup> Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Bukhori yang berjudul “Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan Pada PT KAI Persero Stasiun Kertosono” pada tahun 2018. Mmenunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.<sup>70</sup>

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap motivasi kerja karyawan kontrak PT Samaco Karkasindo Utama Juwana

## 2. Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Insentif merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.<sup>71</sup> Dalam penelitian yang dilakukan Grafitto Riyant Grahayudha, M. Al Musadieg dan M. Djudi Mukzam yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT AXA Financial Indonesia Sales Office cabang Malang), pada tahun 2014. Menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.<sup>72</sup>

---

<sup>69</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012) 316.

<sup>70</sup> Mohammad Bukhori, “Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan”, *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ASIA Malang, AKADEMIKA*; Vol. 16, No. 1 Februari (2018), di akses pada tanggal 3 Februari 2019, <http://jurnal.stieimalang.ac.id/index.php/JAK/article/download/101/58>.

<sup>71</sup> Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014) 205.

<sup>72</sup> Grafitto Riyant Grahayudha, M.Al Musadieg dan M.Djudi Mukzam, “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT AXA Financial Indonesia Sales Official Cabang Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis Univ Brawijaya Malang*, Vol.8 No. 1 (2014), diakses pada tanggal 6 Februari 2019, <http://administrasibisnis.studentjournal>.

H<sub>2</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja karyawan kontrak PT Samaco Karkasindo Utama Juwana

### 3. Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Jaminan sosial merupakan perlindungan yang diberikan masyarakat untuk para anggotanya melalui seperangkat instrumen publik, terhadap kesulitan ekonomi dan sosial yang disebabkan karena terhentinya atau turunnya penghasilan diakibatkan oleh sakit, hamil, kecelakaan kerja, pengangguran, cacat, hari tua dan kematian, pemberian perawatan medis, dan pemberian subsidi bagi keluarga yang mempunyai anak.<sup>73</sup> Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abigail Christykawuri Indyta Budiman, Endang Siti Astuti dan Yuniadi Mayowan yang berjudul “ Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang” pada tahun 2018. Menunjukkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.<sup>74</sup>

H<sub>3</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan kontrak PT Samaco Karkasindo Utama Juwana

---

<sup>73</sup> Tjuju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 123-124.

<sup>74</sup> Abigail Christykawuri Indyta Budiman, Endang Siti Astuti dan Yuniadi Mayowan, “ Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Kebon Agung Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 58 No 1, Mei (2018), di akses pada tanggal 5 Februari 2019, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view>.