

BAB II

LANDASAN TEORI

A.Deskripsi Teori

1. *Theory Hierarchy Of Needs*

Konsep yang didasarkan pada pandangan kepada seseorang yang memiliki kemauan berkembang dan maju.¹ Pada teori kebutuhan Abraham H. Maslow memiliki lima tingkatan kebutuhan dimana saat satu tingkat kebutuhan terpenuhi maka kebutuhan tingkat selanjutnya muncul, sampai pada kebutuhan tingkat ke lima. Menurut Abraham H. Maslow, ada lima tingkat kebutuhan:²

- a. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan dasar yang wajib dipenuhi agar manusia dapat melangsungkan hidup. Meliputi pakaian, makanan, tempat tinggal, istirahat dan berobat.
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan, setelah pemenuhan tingkat dasar seseorang ingin mendapat rasa aman. Misalnya dalam bentuk kondisi kerja menyenangkan, mempunyai pemimpin aspiratif, dan keamanan tempat tinggal.
- c. Kebutuhan sosial, mencakup emosi setiap individu semacam cinta, penerimaan, kepemilikan, dan tergabung organisasi sosial. *Social needs* dapat mendorong perilaku manusia.
- d. Kebutuhan harga diri, kebutuhan mencakup ambisi mendapatkan rasa hormat dan penghargaan. Biasanya individu akan menunjukkan kemampuannya melalui usaha dan perilaku, seperti prestasi akademik, partisipasi atletik, dan hobi pribadi.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri yang diekspresikan dalam bentuk peningkatan diri melalui penggunaan potensi. Perihal ini terwujud pada

¹ Yusniar Lubis, dkk., *Manajemen Dan Riset Sumber daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 89.

² Abraham Maslow, *Motivation and Personality*, (New York: Harper & Row), 1970,

kegiatan yang dilakukan lebih dari sekedar rutinitas semata, penuh dengan tantangan dan kreatifitas.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* artinya mendorong atau menggerakkan.³ Berdiskusi tentang motivasi akan menemukan sejumlah istilah pada pustaka manajemen yang sebenarnya tidak terdapat arti lain, kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*drive*) adalah istilah umum dalam motivasi kerja.⁴

Motivasi adalah aktivitas perilaku dalam upaya pemenuhan kebutuhan yang diharapkan.⁵ Motivasi menjadi penting sebab ia menjadi penyebab, penyalur, pendukung tingkah laku manusia agar bekerja keras serta bersemangat menggapai hasil maksimal.⁶ Karakter seseorang berbeda antara satu dengan lainnya, adakalanya perbedaan disebabkan pada kecakapan dan stimulannya. Dorongan yang beragam mendatangkan perbedaan langkah antara pekerja satu dengan lainnya.

b. Bentuk-bentuk Motivasi

Seseorang mempunyai dorongan untuk menggiatkan dan menambah semangat kerja. Energi seseorang berasal dari dirinya maupun dari luar, keduanya akan lebih baik jika bersamaan turut menjadi pendorong seseorang.⁷

³ Fauzie Rahman, dkk., *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Expert, 2017), 75.

⁴ Fauzan dan Irma Tyasari, "Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Motivasi Kerja Modernisasi, Volume 8, Nomor 3, Oktober 2012, 208.

⁵ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 107.

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), 141.

⁷ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi*, 107.

Motivasi dikategorikan menjadi dua, yaitu motivasi ekstrinsik dan intrinsik.⁸ Motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri seseorang kemudian terdorong membentuk dan meningkatkan semangat pada dirinya guna mengganti semua sikapnya sekarang menuju arah lebih baik, misalnya: gaji, promosi, dan pujian. Sedangkan motivasi intrinsik tumbuh berkembang pada diri individu. Motivasi ini tidak terdapat tekanan orang lain tetapi atas kemauan sendiri.⁹ Misalnya suatu perasaan keberhasilan pada saat melaksanakan tugas yang sangat menarik dan menantang.¹⁰

c. Pendorong Motivasi

Orang cenderung mengembangkan motivasi yang menampakkan kemauan kuat mendapatkan sesuatu. Dorongan ini memengaruhi cara orang dalam melihatnya.¹¹

- 1) *Achievement Motivation*, motivasi berprestasi ialah dorongan menjejaki dan menggapai target dengan harapan dapat menempati jalan kesuksesan. Adanya dorongan kuat pada *achievement* seseorang menerima tanggung jawab atas perbuatan dan akibatnya.
- 2) *Affiliation Motivation*, yakni dorongan menjalin hubungan persahabatan dengan yang lain, berproses bersama orang yang sepaham sebagai komunitas. Orang dengan motif afiliasi bertindak lebih baik jika terdapat perilaku dan kolaborasi menyenangkan.
- 3) *Power Motivation*, adalah kekuatan guna mendorong orang mengadakan pengamatan dan mengalihkan keadaan.

⁸ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi*, 108.

⁹ Fauzie Rahman, dkk., *Perilaku Organisasi*, 87.

¹⁰ J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), 61.

¹¹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Depok: Rajawali Press, 2017), 112-113.

d. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan merangsang seseorang melaksanakan aktivitas tertentu agar mencapai impiannya.¹² Motivasi kerja setiap orang tentu berbeda, semua bergantung pada keadaan dan penerimaannya. Mencari rezeki menurut Islam merupakan kewajiban. Motivasi kerja Islam tidak sekedar memburu kesenangan, tidak pula status, terlebih mencari harta dengan berbagai cara.¹³ Jadi, motivasi kerja Islam tidak sekedar keperluan kekayaan semata namun sebuah keharusan beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya. Namun, umat muslim tidak disyaratkan mementingkan akhirat saja, tetapi juga meraih kebahagiaan dunia.¹⁴ Agar kehidupan dunia dan akhirat bersinergi seimbang. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Qashas ayat 77:¹⁵

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ
اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik

¹² Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisa Data perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2013),1.

¹³ Birawa Anoraga, Ari Prasetyo, “Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja IslamKaryawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya”, *JESTT*, Volume 2 Nomor 7, Juli 2015, 533.

¹⁴ Buchari Alma, Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung:Alfabet, 2014), 327.

¹⁵ Al-Quran, Al-Qashas ayat 77, *Al-Quraan dan Terjemahnya*, (Surabaya: Mahkota Surabaya, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Quran, 1989), 623.

kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Motivasi kerja bukan berwujud keperluan ekonomis (bentuk uang) saja, melainkan bentuk kepentingan psikis untuk aktif bertindak baik pada kegiatan kerja. Tinggi rendahnya motivasi menghasilkan besar kecilnya prestasi. Begitu juga motivasi yang dimiliki oleh mahasiswa pekerja paruh waktu.

3. Kerja Part Time

Setiap orang ingin memperoleh pekerjaan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya.¹⁶ Islam mendorong pemeluknya agar berusaha, hidup dengan baik dan tidak membebani orang. Islam memberikan keleluasaan menentukan pekerjaan sesuai kesukaan dan kesanggupan seseorang, akan tetapi berpegang pada prinsip seorang muslim, agar aktivitas tersebut menjadi kegiatan ibadah yang memberikan keuntungan dunia dan akhirat.¹⁷

Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 (UUTK) Tahun 2003 tidak membedakan antara pegawai tetap, pegawai paruh waktu, pekerja outsourcing, dan pekerja pengganti. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja ialah seseorang yang bekerja dengan menerima upah, imbalan, atau dalam bentuk lain. Pasal 13 dan Pasal 77 UU 2003 menetapkan jam kerja adalah 40 jam per minggu. Pekerjaan paruh waktu adalah pekerjaan rutin dan sukarela yang lebih pendek dari jam kerja normal. Ada tiga bidang keahlian terbaik yang dipilih untuk

¹⁶ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, 131.

¹⁷ Erwin Jusuf Thaib, "Al-Quran dan As-Sunnah Sebagai Sumber Inspirasi Etos Kerja Islami", *Jurnal Dakwah Tabligh*, Volume 15 Nomor 1, juni 2014, 2.

kerja paruh waktu, antara lain sebagai karyawan kontrak, bekerja di bidang komersil, dan guru.¹⁸

Pada penelitian ini kerja *part time* yang dimaksudkan ialah pekerjaan sampingan yang dilakukan mahasiswa selama ia belajar di perguruan tinggi. Jenis pekerjaan sangatlah beragam, seperti: *sales promotion*, pelayan toko dan restoran, tutor, penyiar radio, penyelenggara acara dan lainnya adalah pekerjaan yang sering diambil mahasiswa.

Mahasiswa yang bekerja yaitu mereka yang menjalani dua peran yakni pelajar dan pekerja, dimana peran tersebut saling mendukung. Bekerja bisa mendapatkan uang kuliah, sementara kuliah bisa memperoleh pendidikan demi membangun impian. Beberapa manfaat yang didapat ketika kerja *part time*, diantaranya:

- a. Memperoleh uang tambahan dapat membantu perekonomian.
- b. Mengeksplorasi hal baru di luar studi perkuliahan.
- c. Mengasah keterampilan sebelum mendapat pekerjaan tetap, sebagai bentuk aktualisasi diri.
- d. Pandai mengelola waktu antara belajar, bekerja dan istirahat.
- e. Mendapat relasi baru.

4. Work Engagement

Engagement pada pekerjaan ialah kondisi sarat kemandirian dan ekspresi secara fisik, kognitif, emosional dalam melakukan peran pekerjaan. menjalankan peran pekerjaan.¹⁹ Karyawan yang merasa terikat sangat terlibat dan antusias dengan pekerjaan dan organisasinya. *Work engagement* berdampak pada kualitas kerja, kepuasan kerja,

¹⁸ Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi, “Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu”, *Jurnal Psikologi: Teori dan Terapan*, Volume 2 Nomor 2, Februari 2012,127.

¹⁹ Monica dan Wibawa Prasetya, “Analisa Pengaruh *Passion* dan *Worker Engagement* Terhadap Motivasi Kerja dan Potensi Individu”, *Jurnal FTUMJ*, November 2015, 2.

mengurangi jumlah ketidakhadiran, serta menurunkan kebiasaan pindah kerja.²⁰

Keterikatan karyawan adalah sebuah pernyataan psikologis di mana ketertarikan memastikan keberhasilan perusahaan, impian dan dorongan kuat melampaui kewajibannya.²¹ Terdapat 3 (tiga) dimensi yang ada pada *work engagement*, yaitu:²²

- a. *Absorbtion*, yaitu merasa larut menikmati aktivitas kerja, seolah-olah waktu terbang ketika bekerja.
- b. *Dedication*, yaitu memberikan segenap upaya dan hati untuk melakukannya.
- c. *Vigor*, yaitu adanya energi dan semangat yang bisa terlihat seperti gila kerja.

5. *Passion*

a. Pengertian *Passion*

Passion juga didefinisikan sebagai keinginan kuat terhadap suatu aktivitas yang disukai individu atau bahkan cinta yang mereka anggap penting dengan memberikan waktu dan tenaga yang dimiliki.²³ Saat mengalami *passion*, seseorang seperti memiliki hubungan yang bermakna antara diri sendiri, pekerjaan dan identitas. Mereka merasa termotivasi dan tertarik dengan pekerjaan.²⁴ Jadi, *passion* merupakan kondisi adanya emosi positif yang kuat, motivasi batin dan tingkat keterlibatan tinggi dalam kegiatan yang dianggap berarti.

²⁰ Yuswardi, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam”, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Volume 2 Nomor 2, Juni 2019, 195.

²¹ Yuswardi, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan”, 196.

²² Ardiningtyas Pitaloka dan Andin Andiyasari, *My Passion My Career Rahasia Karier Sukses Bersama Konsultankarir.com*, (Solo: Metagraf Creative Imprint of Tiga Serangkai, 2013), 66.

²³ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017), 60.

²⁴ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 60.

b. Ciri - Ciri Passion

Bekerja dengan *passion* mempunyai cirri-ciri sebagai berikut:²⁵

- 1) Mempunyai daya tahan dalam bekerja.
- 2) Semakin tinggi tantangan dan rintangan maka semakin tinggi pula rasa ingin menaklukkannya.
- 3) Pantang menyerah pada situasi dan kondisi yang tidak mendukungnya.
- 4) Terasa lebih menyenangkan.
- 5) selalu berpikir positif tentang masa depan.

Bekerja dengan *passion* akan membawa seseorang ke tingkat tertinggi, yakni panggilan. Bukan hanya profesi tertentu yang memiliki unsur panggilan, namun setiap pekerjaan.

a. Perbedaan *Passion* dan Hobi

Antara *passion* dan hobi sangat berbeda, Berikut merupakan perbedaan antara *passion* dan hobi.²⁶

Tabel 2.1
Perbedaan antara *Passion* dan Hobi

PASSION	HOBİ
mbinasi antara kenikmatan, makna dan perasaan	kedar mencari kenikmatan belaka
rongan kuat untu melakukan sesuatu	kedar keinginan untuk melakukan sesuatu dan masih bisa dikalahkan oleh hal lain meskipun sepele
irah yang benar-benar memotivasi seseorang, sebagai kecenderungan yang kuat terhadap suatu aktivitas, hingga menghabiskan waktu dan energi,	bi terkadang dibatasi agar tidak menyita waktu, hobi kadang menimbulkan konflik manakala menghabiskan waktu, menghabiskan uang belanja dan mengurangi

²⁵ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 62-63.

²⁶ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 71-73.

	kebersamaan dengan orang-orang yang dicintai
terdapat hubungan bermakna antara dirinya, pekerjaan dan jati diri serta ada dorongan dan ketertarikan atas pekerjaan, karena hadirnya emosi positif, dorongan dalam diri, dan keterlibatan tinggi dengan pekerjaan	tidak menekankan makna antara kegiatan yang dilakukan dengan emosi positif, sehingga mudah merasa lelah, dan dengan mudah meninggalkan hobi itu manakala terhambat faktor lain yang dirasakan lebih penting
terdapat target dan evaluasi terhadap apa yang telah dilakukan	bi tidak mengenal target dan tidak ada evaluasi, apakah hobinya berdampak positif atau negative
mission akan menghasilkan uang	bi akan menghabiskan uang

Sumber: Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*

6. Islamic Work Ethic

a. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari kata Yunani (*ethos*) yang berarti sikap kepribadian, watak, serta keyakinan terhadap sesuatu.²⁷ Kata etos juga dikenal dari kata etika, hal ini mengarah pada pemahaman tentang moral baik dan buruk, sehingga dalam etos terdapat gairah atau semangat kuat menjalankan segalanya secara optimal dan berusaha memperoleh kualitas pekerjaan terbaik.

b. Indikator Etos Kerja

Etos kerja adalah perilaku atau kebiasaan yang diciptakan untuk memperoleh hasil yang baik. Etos tinggi harus dimiliki pekerja karena sangat kerja keras dan komitmen tinggi sangat dibutuhkan demi berkembangnya organisasi.

²⁷ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 217.

Adapun indikator-indikator etos kerja profesional antara lain:²⁸ bersyukur dapat bekerja, memiliki itikad baik, jujur dan tanggung jawab, bekerja penuh semangat, kerja keras dengan sekuat tenaga, kreatif, unggul penuh dengan ketekunan dan rendah hati.

c. Etos Kerja Islam

Bekerja merupakan kewajiban setiap muslim. Setiap pekerjaan baik dilakukan karena Allah dengan berlandaskan al-Quran dan Hadits.²⁹ Membahas etos kerja dalam Islam berarti menerapkan asumsi dasar bahwa Islam memiliki sikap positif dalam masalah etos kerja sebagai system kepercayaan. Keberadaan kuatnya etos kerja memberikan pemahaman kepada yang bersangkutan mengenai hubungan suatu kerja dengan pandangan hidupnya.³⁰ Artinya sulit bagi seseorang untuk bekerja dengan baik jika hal tersebut tidak memiliki makna dan kaitannya dengan tujuan hidup.

Etos kerja Islami ialah sikap bekerja menurut nilai Islam dan pelaksanaannya tidak ada keraguan karena sudah meyakini sesuatu yang baik atau benar.³¹ Etos kerja Islami menganggap pemahaman tentang kontribusi bekerja keras sebagai sebuah kewajiban. Bagi mereka yang memiliki etos kerja Islami, etos kerja berasal dari sistem kepercayaan Islam atau aqidah.

²⁸ Bambang Suharno, *9 Dosa Bisnis Keluarga & Solusinya*, (Depok: Raih Asa Sukses, 2009), 106.

²⁹ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, (Jakarta: Penebar Plus, 2012), 88.

³⁰ Mohammad Irham, "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Substantia*, Volume 14 Nomor 1, April 2012, 15.

³¹ Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, "Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", *JESTT*, Volume 2 Nomor 7, Juli 2015, 534.

d. Ciri-Ciri Etos Kerja Islam

Ciri orang menjiwai etika kerja terdapat pada sikap dan perilakunya, antara lain:³²

1) Asyik dengan waktu

Seorang muslim ibarat tergila-gila dengan waktu, ia tidak menginginkan waktu terbuang tanpa manfaat. Waktu merupakan anugerah tak terhitung, sehingga mereka sehingga mereka dengan cepat menetapkan tujuan, mengembangkan rencana kerja, dan mengevaluasi hasil.

2) Akhlak yang bersih (Ikhlas)

Sikap ikhlas bukan hanya hasil dari cara seseorang melayani tetapi merupakan masukan yang membangun kepribadian seseorang.

3) Kecanduan Kejujuran

Sebagaimana keikhlasan, kejujuran tidak termasuk obsesi, tetapi mencakup panggilan internal.

4) Memiliki Komitmen

Mereka yang berkomitmen tidak memedulikan kata menyerah, sebab hal tersebut soal keberanian juga tindakan.

5) Istiqomah, Kuat Pendirian

Mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya meskipun menghadapi risiko yang membahayakan dirinya.

e. Prinsip-prinsip Dasar Etos Kerja Islam

Sebagai keyakinan yang memprioritaskan kebaikan dan pentingnya bekerja, Islam mengajarkan bahwa bekerja harus memenuhi prinsip-prinsip berikut:³³

1) Pekerjaan harus dijalankan sesuai pengetahuan dan keahlian.

2) Kerja itu diawasi oleh Allah, Rasul dan masyarakat, sehingga wajib dilakukan dengan penuh tanggung jawab.

³² Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis*, 96-98.

³³ Mohammad Irham, "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam", 16-18.

- 3) Bekerja penuh etos kerja tinggi.
- 4) Orang berhak memperoleh kompensasi atas pekerjaannya.

7. *Work Study Conflict*

a. Pengertian *Work Study Conflict*

Konflik antara pekerjaan dan studi adalah suatu kondisi ketika tugas dan tanggung jawab di tempat kerja bertentangan dengan tugas dan tanggung jawab seseorang dalam pendidikan.³⁴ *Work study conflict* merupakan bentuk konflik peran ganda, di mana mahasiswa yang memutuskan bekerja wajib memenuhi peran gandanya sebagai pelajar dan pekerja.

b. Faktor-faktor *Work Study Conflict*

Ada berbagai faktor yang menyebabkan muncul konflik belajar dan kerja, pertama adalah jam bekerja (*working hours*). Pada studi Markel dan Frone, jam kerja berhubungan positif antara pelajar dan tenaga kerja sehingga semakin lama jam kerja maka semakin tinggi konflik.³⁵ Kemudian kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penyebab munculnya *work study conflict*. Kepuasan kerja ialah tanggapan seseorang terhadap hubungan antara kehidupan dengan pekerjaan yang membentuk sebuah kepuasan. Selain itu terdapat beban kerja sebagai faktor munculnya *work study conflict*, beban kerja akan mempengaruhi psikologis dan mengakibatkan kelelahan fisik bagi seseorang sehingga menjadi

³⁴ Syadza Sausan Wyananda, "Peran Manajemen Waktu Terhadap *Work Study Conflict* Pada Mahasiswa yang Bekerja di Yogyakarta", Skripsi Unverstas Islam Indonesia, Februari 2020, 18.

³⁵ Karen S. Markel & Michael R. Frone, "Job Characteristics, Work-School Conflict, and School Outcomes Among Adolescent: Testing a Structural Model", *Journal of Applied Psychology*, volume 83 Nomor 2, 1998,

hambatan menyelesaikan tuntutan dan tanggung jawabnya.³⁶

B. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa studi berkaitan dengan motivasi kerja *part time*, *work engagement*, *passion*, *Islamic work ethic* dan *work study conflict*:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Monica dan Wibawa Prasetya, Seminar Nasional Sains dan Teknologi, Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta (November 2015)	Analisa Pengaruh <i>Passion</i> dan <i>Worker Engagement</i> Terhadap Motivasi Kerja Dan Potensi Individu (Studi Kasus: PT. Asjya Indosurya Securities)	Dependen: Motivasi, Potensi diri Independen: <i>Passion</i> , <i>Engagemen</i>	<i>Passion</i> tidak mempengaruhi motivasi <i>Engagement</i> mempengaruhi motivasi seseorang
<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif b. Penelitian menggunakan <i>passion</i> dan <i>engagement</i> sebagai variabel independen <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Peneliti mengambil sampel di IAIN Kudus yang bekerja paruh waktu sedangkan peneliti terdahulu di PT Asjaya Indosurya Securities b. Peneliti menggunakan alat uji SPSS sedangkan peneliti terdahulu menggunakan AMOS 				

³⁶ Syadza Sausan Wyananda, “Peran Manajemen Waktu Terhadap *Work Study Conflict* Pada Mahasiswa yang Bekerja di Yogyaarta”, 20-21.

2.	Ni Wayan Sukmawati P, Jurnal Psikologi: Teori & Terapan, Volume 2 Nomor 2, Februari 2012	Hubungan Antara Stres dan Motivasi Kerja Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu	Dependen: Motivasi kerja mahasiswa Independen: Stres	Stres berhubungan signifikan dengan motivasi kerja paruh waktu.
<p>Persamaan: Penggunaan motivasi kerja paruh waktu sebagai variabel independen</p> <p>Perbedaan: c. Peneliti memilih sampel di IAIN Kudus sedangkan peneliti terdahulu memilih mahasiswa Peguruan Tinggi di Surabaya d. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan <i>purposive sampling</i> sedangkan peneliti terdahulu menggunakan teknik <i>non-random sampling</i></p>				
3.	Arisa Septia, PERFORM A: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis, Volume 1 Nomor 3, Desember 2016	Peran Karakter <i>Passion</i> dan <i>Persistent</i> Dalam Perkembangan Bisnis Sobaloe	Dependen: Perkembangan bisnis Independen: <i>Passion Persistent</i>	Hasil penelitian menunjukkan karakter <i>passion</i> sangat dibutuhkan dalam menjalani dan mengembangkan bisnis
<p>Persamaan: a. Pengambilan sampel menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> b. Penelitian menggunakan <i>passion</i> sebagai variabel independen</p> <p>Perbedaan: a. Peneliti melakukan penelitian di IAIN Kudus sedangkan peneliti terdahulu melakukan di Universitas Ciputra Surabaya</p>				

b. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif				
4.	Yuswadi, Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, Volume 2 Nomor 2, Juni 2019, E-ISSN 2599-3410 IP-ISSN 2614-3259	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada Hotel Bintang 5 di Batam	Dependen: Keterikatan karyawan Independen: Kepemimpinan, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Pelatihan kerja	Hasil penelitian menunjukkan: kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, Lingkungan kerja berkontribusi signifikan meningkatkan keterikatan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja, Kompensasi berhubungan erat dengan keterikatan kerja, Pelatihan kerja berperan penting meningkatkan keterikatan
Persamaan: Teknik analisis data menggunakan SPSS				

	<p>Perbedaan:</p> <p>a. Peneliti menggunakan <i>engagement</i> sebagai sebagai variabel independen sedangkan peneliti terdahulu menggunakan <i>engagement</i> sebagai variabel dependen</p> <p>b. Peneliti menggunakan mahasiswa IAIN Kudus yang bekerja paruh waktu sebagai sampel sedangkan peneliti terdahulu memilih karyawan hotel bintang lima di Batam</p>			
5.	<p>Cindy Candra dan Marcus Remiasa, Jurnal Agora, Volume 6 Nomor 1, 2018</p>	<p>Pengaruh <i>Employee engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Intiland Grande</p>	<p>Dependen: Kinerja Karyawan</p> <p>Independen: <i>Employee engagement</i></p>	<p><i>employee engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
	<p>Persamaan:</p> <p>a. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>b. Penelitian menggunakan alat uji SPSS</p> <p>c. Penelitian menggunakan teknik <i>purposive sampling</i></p> <p>d. Peneliti menggunakan <i>engagement</i> sebagai variabel independen</p> <p>Pebedaan: Penelitian memilih mahasiswa IAIN Kudus yang bekerja paruh waktu sebagai sampel penelitian sedangkan peneliti terdahulu memilih karyawan PT Intiland Grande</p>			
6.	<p>Fauzan, Irma Tyasari, Modernisasi, Volume 8 Nomor 3, oktober 2012</p>	<p>Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi kerja</p>	<p>Dependen: Motivasi kerja</p> <p>Independen: Religiusitas, Etika Kerja Islami</p>	<p>Etika kerja Islam belum mampu memotivasi kerja guru</p>

	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Penggunaan motivasi kerja sebagai variabel independen b. Penggunaan etos kerja Islam sebagai variabel dependen <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Peneliti memilih mahasiswa IAIN Kudus yang bekerja paruh waktu sebagai sampel penelitian sedangkan peneliti terdahulu memilih Guru SMP Islam LP Ma'arif Kota Malang b. Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif sedangkan peneliti terdahulu menggunakan pendekatan penelitian kualitatif 			
7.	<p>Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan (JESTT), Volume 2 Nomor 7, Juli 2015</p>	<p>Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim syariah Cabang Surabaya</p>	<p>Dependen: Etos kerja Islam</p> <p>Independen: Motivasi kerja Islam</p>	<p>motivasi kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja</p>
	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif b. Penelitian menggunakan alat uji SPSS <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Peneliti memilih mahasiswa IAIN Kudus yang bekerja paruh waktu sebagai sampel penelitian sedangkan peneliti terdahulu memilih karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya b. Peneliti menggunakan etos kerja Islam sebagai variabel independen sedangkan peneliti terdahulu menggunakan etos kerja Islam sebagai variabel dependen 			
8.	<p>Mouren Bawelle dan</p>	<p>Pengaruh Etos</p>	<p>Dependen: Kinerja</p>	<p>Secara parsial etos</p>

	<p>Jantje Sepang, Jurnal EMBA, Volume 4 Nomor 5, September 2016</p>	<p>Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Tahuna</p>	<p>Karyawan Independen: Etos Kerja, Gairah Kerja, Disiplin Kerja</p>	<p>kerja dan gairah kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun secara silmutan antara etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Penelitian menggunakan alat uji SPSS b. Penelitian menggunakan <i>passion</i> sebagai variable independen <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Peneliti menggunakan motivasi kerja <i>part time</i> sebagai variable dependen sedangkan peneliti terdahulu menggunakan kinerja karyawan b. Peneliti memilih mahasiswa IAIN Kudus yang bekerja paruh waktu sebagai sampel penelitian sedangkan peneliti terdahulu memilih karyawan PT. BRI Cabang Tahuna 				

9.	Syadza Sausan Wyananda, Skripsi Unverstas Islam Indonesia, Februari 2020,	Peran Manajemen Waktu Terhadap <i>Work Study Conflict</i> Pada Mahasiswa yang Bekerja di Yogyarta	Dependen: <i>work study conflict</i> Independen: Peran manajemen waktu	<i>work study conflict</i> berhubungan negatif dengan manajemen waktu pada mahasiswa yang bekerja
<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Penelitian menggunakan alat uji SPSS b. Penelitian dilakukan terhadap mahasiswa yang melakukan kuliah sambil bekerja <p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Peneliti menggunakan <i>work study conflict</i> sebagai variabel independen sedangkan peneliti terdahulu menggunakan <i>work study conflict</i> sebagai variabel dependen b. Peneliti menggunakan motivasi kerja sebagai variabel dependen sedangkan peneliti terdahulu menggunakan peran manajemen waktu c. Peneliti memilih mahasiswa IAIN Kudus yang bekerja paruh waktu sebagai sampel penelitian sedangkan peneliti terdahulu memilih mahasiswa di Yogyakarta 				

Berdasarkan studi terdahulu menyatakan bahwa banyak faktor yang mendorong atau memotivasi seseorang untuk bekerja. Pada penelitian terdahulu, variabel *engagement*, *passion*, *Islamic work ethic* dan *work study conflict* merupakan variabel yang paling banyak digunakan untuk menganalisa perkembangan bisnis dan kinerja karyawan, namun para peneliti hanya menggunakan satu atau dua variabel saja dalam penelitiannya. Variabel-variabel tersebut belum banyak digunakan untuk menganalisa motivasi kerja, khususnya motivasi kerja *part time*. Dengan menggunakan empat variabel yaitu *work engagement*, *passion*, *Islamic work ethic* dan *work study conflict* peneliti mencoba untuk melakukan penelitian pada

mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kudus yang menjalankan kuliah sambil bekerja. Penelitian dilakukan guna menjelaskan apakah penelitian yang dilakukan pada mahasiswa yang memiliki peran ganda memberikan kesimpulan yang sama atau tidak dengan penelitian sebelumnya kepada kelompok yang hanya berstatus karyawan.

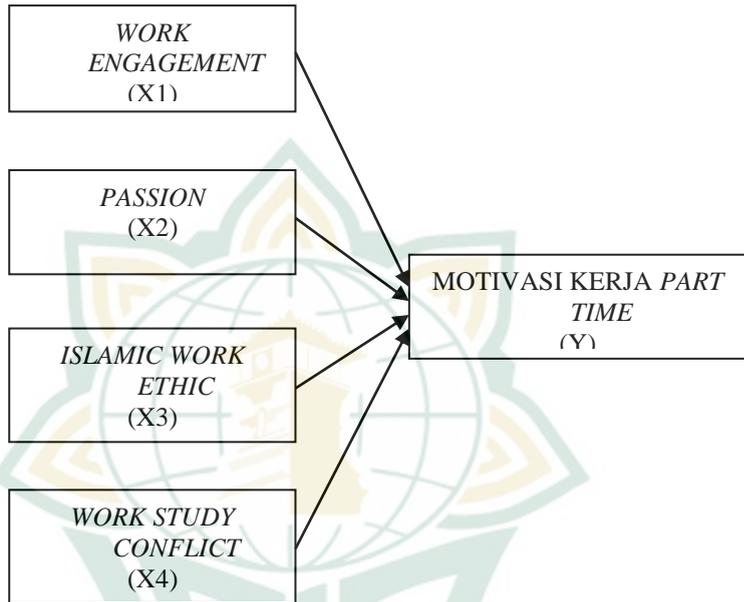
C. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran ialah deskripsi sementara terhadap indikasi yang merupakam objek permasalahan.³⁷ Kerangka diturunkan dari berbagai teori ataupun konsep yang sesuai dengan kasus yang diselidiki, kemudian menghasilkan dugaan dalam bentuk diagram alur. Bersumber pemikiran dan karya sebelumnya, karya ini secara konseptual dapat dijelaskan sebagai berikut:



³⁷ V. wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press), 2015, 67.

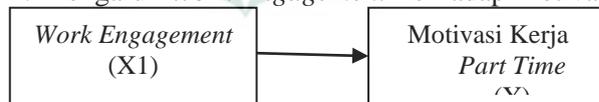
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan kondisional tentang hubungan antara dua atau lebih variabel.³⁸

1. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Motivasi



Keterikatan karyawan merupakan sebuah pernyataan psikologis ketertarikan karyawan menentukan keberhasilan perusahaan, mempunyai impian dan motivasi yang kuat untuk melaksanakan

³⁸ V. wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, 68.

tugas melampaui kewajibannya.³⁹ Motivasi kerja merupakan dorongan individu untuk melakukan kegiatan tertentu demi mencapai keinginannya.⁴⁰ Pekerjaan paruh waktu adalah pekerjaan yang sistematis dan sukarela dalam waktu yang lebih singkat dari jam kerja normal. Ada 3 (tiga) bidang kerja yang menjadi favorit, yaitu pegawai kontrak, kerja bidang komersil, dan guru.⁴¹

Monica dan Wibawa dalam penelitiannya menyatakan bahwa *engagement* berpengaruh terhadap motivasi kerja.⁴² Ali dan Farooqi dalam penelitiannya menyatakan bahwa *engagement* merupakan hal yang paling penting dalam organisasi.⁴³ Sedangkan pada penelitian Yolanda dan Achmad berhubungan negatif antara konflik peran ganda dengan keterikatan kerja.⁴⁴

Jadi *work engagement* dalam penelitian ini akan dihubungkan dengan motivasi kerja *part time*. Pada lingkungan dunia kerja, *engagement* mempunyai kontribusi penting. Keterikatan karyawan atau *work engagement* dianggap pintu gerbang kesuksesan bisnis

³⁹ Yuswardi, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan”, 196.

⁴⁰ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisa Data perilaku Organisasional*, 1.

⁴¹ Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi, “Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja”, 127.

⁴² Monica dan Wibawa Prasetya, “Analisa Pengaruh *Passion* dan *Worker Engagement*”, 6.

⁴³ Sobia Ali dan Yasir Aftah Farooqi, “Effect of Work verload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division)”, *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, Volume 5 Nomor 8, Agustus 2014, 27.

⁴⁴ Yolanda Nurfitri dan Achmad Mujab Masykur, “Hubungan Antara *Work Study Conflict* Dengan *Work Engagement* pada Pegawai Starbuck Coffee di Semarang”, *Jurnal Empati*, Volume 5 Nomor 4, Oktober 2016, 768.

di pasar yang sangat kompetitif.⁴⁵ Orang sekarang menghabiskan waktunya lebih banyak dalam pekerjaan, para karyawan sekarang terutama dari generasi X lebih suka mencari tantangan dan pekerjaan yang *engaged* dengan mereka daripada sekedar uang.⁴⁶ Berdasarkan penelitian kepustakaan dan penelitian sebelumnya, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1: *Work engagement* berpengaruh terhadap motivasi kerja *part time*.

2. Pengaruh *Passion* Terhadap Motivasi Kerja *Part Time*



Passion merupakan impian maupun perasaan sangat kuat sehingga mendorong seseorang melakukan sesuatu.⁴⁷ Cita-cita dapat tercapai jika mempunyai *passion* kuat demi mewujudkannya. *Passion* digunakan sebagai panggilan untuk mengerjakan sesuatu yang menjadi aktualisasi dirinya. Ada juga yang menyebut bahwa *passion* berhubungan dengan pekerjaan dan rasa cinta yang saling menyatu. Saat hal tersebut dialami, maka *passion* akan muncul.⁴⁸ Konsep motivasi internal sebagai pendorong seseorang bekerja dianggap sebagai kontruk awal konsep *passion*. Motivasi internal terjadi ketika seseorang menjalankan aktivitasnya karena merasa hal itu menarik dan menghasilkan kepuasan

⁴⁵ Cindy Candra dan Marcus Remiasa, “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Intiland Grande, Jurnal Agora, Volume 6 Nomor 1, 2018.

⁴⁶ M. Taufiq Amir, “Passion, Engagement dan Thriving Saat Bekerja; Memaksimalkan Potensi Individu”, Journal of Human Capital, Volume 1 Nomor 2, Februari 2009, 191.

⁴⁷ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 59.

⁴⁸ M. Taufiq Amir, “Passion, Engagement dan Thriving Saat Bekerja; Memaksimalkan Potensi Individu”, Journal of Human Capital, Volume 1 Nomor 2, Februari 2009, 188.

spontan dari aktivitas tersebut, merasa memperoleh kompeten adalah hal yang sering disebut dapat meningkatkan motivasi internal.⁴⁹

Menurut penelitian Monica dan Wibawa, *passion* tidak berpengaruh terhadap motivasi seseorang.⁵⁰ Sedangkan pada penelitian Arisa Septia menyatakan bahwa karakter *passion* sangat dibutuhkan dalam menjalani dan mengembangkan bisnis.⁵¹ Berdasarkan penelitian kepustakaan dan penelitian sebelumnya, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H2: *Passion* berpengaruh terhadap motivasi kerja *part time*.

3. Pengaruh *Islamic work ethic* Terhadap Motivasi Kerja *Part Time*



Etika kerja Islam merupakan hal yang mendorong seseorang melakukan pekerjaannya dengan benar, sebab kerja merupakan bagian dari ibadah. Karyawan bekerja menurut etos kerja Islami dimotivasi oleh masing-masing individu.⁵² Etika kerja Islam memberikan nilai pada pekerjaan yang dilakukan di dunia merupakan salah satu penentu kebahagiaan di akhirat.

⁴⁹ M. Taufiq Amir, “Passion, Engagement dan Thriving Saat Bekerja, 188-189.

⁵⁰ Monica dan Wibawa Prasetya, “Analisa Pengaruh *Passion* dan *Worker Engagement*, 6

⁵¹ Arisa Septia, “Peran Karakter *Passion* dan *Persistent* Dalam Perkembangan Bisnis Sobaloe”, *Jurnal Mnajemen dan Start-Up Bisnis*, Volume 1 Nomor 5, Desember 2016, 625.

⁵²Syamsul Hidayat dan Heru Kurnianto Tjahjono, “Peran Kerja Islam Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen organisasional (Studi empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten)”, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Volume 13 Nomor 1, April 2016, 627.

Etika kerja Islam belum gagal memotivasi kerja guru menurut penelitian Fauzan dan Irma. Sedangkan menurut penelitian Syamsul dan Heru, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap motivasi intrinsik. Dan pada penelitian Bhirawa dan Ari disimpulkan bahwa motivasi kerja Islam berpengaruh positif terhadap etos kerja Islam karyawan. Berdasarkan penelitian kepustakaan dan penelitian sebelumnya, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H3: *Islamic work ethic* berpengaruh terhadap motivasi kerja *part time*.

4. Pengaruh *Work Study Conflict* Terhadap Motivasi Kerja *Part Time*



Konflik belajar-kerja adalah situasi di mana ekanan dan tanggung jawab kerja menghambat kemampuan untuk memenuhi tuntutan dan tanggung jawab suatu peran dalam pendidikan.⁵³ Ada berbagai hal penyebab munculnya *work study conflict*, yaitu: jam kerja, kepuasan dan beban kerja. Konflik peran ganda yang dirasakan mahasiswa berpengaruh terhadap capaian hasil kerja dalam bentuk kepuasan kerja, kecenderungan meninggalkan tempat kerja, dan stres yang dialami oleh mahasiswa.⁵⁴

Menurut penelitian Syadza, ada hubungan negatif antara konflik kerja-studi dengan manajemen waktu mahasiswa yang bekerja, dan semakin tinggi keterampilan manajemen waktu, semakin sedikit konflik kerja-studi yang dialami, sedangkan hasil

⁵³ Syadza Sausan Wyananda, “Peran Manajemen Waktu Terhadap *Work Study Conflict* Pada Mahasiswa yang Bekerja di Yogyakarta”, 18.

⁵⁴ Azkia Fadhilah dan Harlina Nurtjahjanti, “Hubungan Antara *Work Study Conflict* Dengan Kepuasan Kerja Pada Mahasiswa Kelas Karyawan Universitas Semarang”, *Jurnal Empati*, volume 7 Nomor 4, Oktober 2018, 128.

penelitian dari Azkia dan Harlina menyatakan bahwa konflik kerja-studi berhubungan negatif dengan kepuasan bekerja, semakin rendah konflik maka kepuasan kerja semakin tinggi. Berdasarkan penelitian kepustakaan dan penelitian sebelumnya, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H4: *Work Study Conflict* berpengaruh terhadap motivasi kerja *part time*.

