

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Perencanaan, pengelolaan dan pengendalian sumber daya manusia memerlukan suatu alat manajemen yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam suatu organisasi dan juga dapat dipaharni sebagai suatu kebijakan (policy).¹ Cushway misalnya, mendefinisikan MSDM sebagai suatu proses *'Part of the process that helps the organization achieve its objectives'*. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai 'bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya'.

Sedangkan Schuler, Dowling, Smart dan Huber mendefinisikan MSDM dengan rumus sebagai berikut: *'Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society'*. Dimana pepatah tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut, Manajemen Sumber Daya Manusia/Sumber Daya Manusia adalah pengakuan bahwa komitmen untuk bekerja pada organisasi tertentu sebagai sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, serta penggunaan fungsi dan strategi yang relevan untuk memastikan bahwa mereka sedang dilakukan. efektif, efisien, dan andal untuk kebutuhan setiap individu, organisasi, dan masyarakat.² Manajemen Sumber daya

¹ Priyono dan Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008) 3, <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf> diakses pada 5 Agustus 2021 pukul 15.40

² Priyono dan Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008) 4, <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf> diakses pada 5 Agustus 2021 pukul 15.40

manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah Swt.:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ
لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir.” (Q.S. Al-Jatsiyah: 13)

b. Fungsi MSDM

- a) Kebutuhan yang berkelanjutan untuk SDM Merencanakan dan meramalkan permintaan perusahaan akan tenaga kerja baik dalam jangka pendek atau jangka panjang, dan menganalisis pekerjaan perusahaan untuk menentukan tugas, tujuan, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan, adalah dua hal utama Penting untuk dicatat bahwa keduanya fungsi-fungsi ini sangat penting untuk memulai inisiatif manajemen sumber daya manusia secara efektif.³
- b) Berpenampilan menarik sesuai kebutuhan organisasi Setelah kebutuhan staf diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah meninjau formasi yang tersedia saat ini. Penarikan (rekrut) calon atau pelarnar kerja dan pilih (seleksi) calon atau pelarnar yang dianggap paling memenuhi syarat adalah dua kegiatan yang diperlukan dalam fase kepegawaian ini. Dalam arti yang paling sempit, rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan memberhentikan setiap calon pegawai yang berasal dari dalam organisasi atau dari luar organisasi (internal).
- c) Penilaian kinerja Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau calon bekerja dalam kegiatan organisasi. Organisasi

³ Priyono dan Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008) 6, <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf> diakses pada 5 Agustus 2021 pukul 15.48

mendefinisikan cara kerjanya dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Di sisi lain, organisasi juga harus menganalisis apakah ada potensi negatif ketika karyawan tidak dapat memenuhi standar kinerja yang ditetapkan.

- d) Meningkatkan kualitas staf dan lingkungan kerja Saat ini, fokus MSDM adalah pada tiga kegiatan strategis, yaitu: 1. Mengidentifikasi, merancang dan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan; 2. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja, terutama melalui program peningkatan kualitas hidup dan produktivitas tenaga kerja; 3. Memperbaiki kondisi kerja fisik untuk memaksimalkan kesehatan dan keselamatan karyawan.
- e) Mencapai hubungan kerja yang efektif Setelah memiliki tenaga kerja yang diperlukan, organisasi akan mempekerjakannya, membayarnya dan menyediakan kondisi baginya untuk merasa bersemangat dan nyaman ketika bekerja.⁴

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Dari segi bahasa, motivasi berasal dari kata motif yang mengacu pada “dorongan” atau “rangsangan” atau “daya penggerak” yang dimiliki seseorang dalam dirinya. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, pengertian diartikan sebagai alasan yang memotivasi tindakan seseorang, dasar pemikiran dan pendapat tentang sesuatu yang menjadi pokok pembicaraan. Motivasi adalah faktor psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai suatu tujuan tertentu.⁵

Menurut Malayu S.P. Hasibuan Motivasi, ini merupakan pemberian daya penggerak yang mendorong keghairahan kerja antar individu sehingga mereka dapat

⁴ Priyono dan Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008) 7, <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf> diakses pada 5 Agustus 2021 pukul 15.55

⁵ Irfan Bahar Nuridin, “FaktorFaktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume I, No.1, Januari 2018, 74

bekerja sama untuk mencapai tujuan mereka.⁶ Menurut Handoko sebagaimana dikutip Dr. Taufiqurokhman, S.Sos, M.Si Motivasi adalah hasil dari beberapa proses internal atau eksternal individu yang menyebabkan sikap antusias untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi adalah tindakan seseorang mendorong orang lain untuk mengikuti keinginan mereka sendiri untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi termasuk tujuan penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan di dalam perusahaan. Tanpa motivasi apapun, seseorang tidak dapat bekerja keras atau berkontribusi pada perusahaan sebanyak yang mereka inginkan. Ketika motivasi seseorang rendah, perusahaan akan kesulitan mempekerjakan mereka. Motivasi muncul dari dalam diri setiap orang, termasuk alasan mengapa mereka harus bekerja dan untuk apa mereka dipekerjakan. Beberapa hal tersebut di atas dapat meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja.⁷

Motivasi merupakan kekuatan pendorong utama yang mengarah pada perilaku seseorang dalam bekerja. Apakah seorang karyawan rajin atau tidak, kreatif atau tidak kreatif, semua bisa terungkap melalui motivasi kerjanya. Pertimbangan serius terhadap masalah motivasi harus mendorong manajer perusahaan untuk menggunakan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi diri bisa juga disebabkan dengan cara berpikir positif, mengenal diri sendiri dan menjadi diri sendiri, melatih cara bekerja dan disiplin yang benar, memadukan kemahiran berpikir dan bekerja serta tidak akan menunda-nunda.⁸

⁶ Maulanadikha, "TEORI MOTIVASI", 18 January, 2017, <https://ilhamdikha27.wordpress.com/2017/01/18/teori-motivasi/> diakses pada 7 Agustus 2021 pada pukul 14.37

⁷ Dr. Taufiqurokhman, S.Sos, M.Si, *Mengenal Manajemen Sumber daya manusia*, (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2009), 33, <https://moestopo.ac.id/wp-content/uploads/2016/08/MENGENAL-MANAJEMEN-SUMBER-DAYA-MANUSIA-Oleh-Dr.-Taufiqurokhman.-M.Si.pdf> diakses pada tanggal 1 Agustus 2021 pukul 19.32

⁸ Dr. Taufiqurokhman, S.Sos, M.Si, *Mengenal Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2009), 34, <https://moestopo.ac.id/wp-content/uploads/2016/08/MENGENAL-MANAJEMEN-SUMBER-DAYA->

b. Tujuan Motivasi

Kenyataannya, tujuan bersifat subjektif dan bervariasi antar individu, mungkin jika mereka bekerja untuk perusahaan atau unit yang sama. Tujuannya berasal dari proses perencanaan operasional dan strategis organisasi/bisnis dan tidak tergantung pada satu orang atau penyebab perubahan. Jadi, tujuannya adalah objektif. Setiap Karyawan yang memahami tujuan organisasi/usaha atau unit kerja dan menerima dana untuk itu akan merasa sangat termotivasi untuk melaksanakannya. Dalam keadaan seperti itu, tujuannya adalah untuk mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja yang lebih baik atau metode yang lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas.⁹ Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja. Hal ini dijelaskan oleh firman Allah SWT :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“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.” (Q.S. Al-Ahqaf: 19)

Abraham Maslow mengakui bahwa setiap orang pada dasarnya baik dan menegaskan bahwa setiap orang sangat termotivasi untuk tumbuh dan berkembang. Maslow mengembangkan teori hierarki kebutuhan, yang merupakan alat yang umum digunakan untuk mengklasifikasikan motivasi manusia. Hirarki kebutuhan terdiri dari lima jenis motivasi yang disusun menurut kebutuhan terendah yang harus dipenuhi sebelum dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Kelima tingkat kebutuhan tersebut dinyatakan dalam tingkat kebutuhan berikut ini:

1) Kebutuhan fisiologis

Berikut ini adalah kebutuhan yang paling penting dari seseorang karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan

[MANUSIA-Oleh-Dr.-Taufiqurokhman.-M.Si .pdf](#) diakses pada tanggal 1 Agustus 2021 pukul 19.40

⁹ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008) 280, <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf> diakses pada 5 Agustus 2021 pukul 19.40

untuk hidup dan hidup, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal. Selama kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, mereka akan termotivasi untuk bekerja keras untuk memenuhinya.

- 2) Kebutuhan rasa aman
Menjadi pendorong berikutnya ketika kebutuhan fisiologis terpenuhi. Kebutuhan rasa aman ini berkaitan dengan kesejahteraan ekonomi dan sosial, artinya kebutuhan akan rasa aman dari ancaman pekerjaan dan kehilangan pendapatan. Bagi seseorang yang kehilangan pekerjaannya, ia membawa rasa aman finansial (pendapatan) dan rasa aman sosial (pengangguran).
- 3) Kebutuhan Sosial
Oleh karena itu, individu membutuhkan komunikasi kelompok dan interaksi dengan rekan yang menyenangkan dan menciptakan rasa kerjasama yang baik. Hanya dengan demikian kita dapat menciptakan rasa hormat dan penghargaan di antara individu-individu. Jika dua tingkat kebutuhan pertama terpenuhi, seseorang akan merasakan kebutuhan akan kehadiran teman.
- 4) Kebutuhan penghargaan
Merupakan keinginan dan kebutuhan seseorang untuk mendapatkan penghargaan atas usaha kerja yang telah dicapai. Mereka akan melakukan pekerjaan sebaik mungkin meskipun sulit, sulit atau berisiko hanya untuk menerima penghargaan dari seorang pemimpin
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri
Kebutuhan yang ada adalah kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan untuk berkembang, keinginan untuk makmur, dan keinginan untuk menjadi "ter". Ini adalah tingkat tertinggi dari hierarki kebutuhan aktualisasi diri, dan tidak dapat disangkal merupakan motivator yang kuat bagi mereka yang bekerja dalam pekerjaan "permanen", yang berarti bahwa semua kebutuhan lainnya tidak terpenuhi. Ketika seorang individu melihat bahwa mereka memiliki kebutuhan yang berbeda, kepala organisasi harus bekerja untuk

menemukan dan memenuhi kebutuhan tersebut agar mereka dapat bekerja seefektif dan seefisien mungkin.¹⁰

Dari teori di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi manusia meliputi:

- 1) Motivasi berperan sebagai energi atau tenaga penggerak yang menggerakkan manusia, seperti bahan bakar di dalam mobil.
- 2) Motivasi adalah badan pengatur dalam memastikan alternatif antara dua atau lebih kegiatan yang saling bertentangan. Dengan menguatkan satu motivasi, itu melemahkan yang lain, sehingga seseorang hanya akan melaksanakan satu kegiatan dan melepaskan yang lain.
- 3) Motivasi adalah sesuatu yang mengubah tujuan atau maksud ketika melaksanakan suatu tugas. Dengan kata lain, setiap orang akan bekerja keras dan hanya mengejar tujuan yang sangat memotivasi, bukan yang lebih tinggi. Setiap pemimpin harus mampu memperoleh suatu batasan atau memberikan informasi apa pun yang diharapkan dari seorang karyawan saat menjalankan setiap tugas secara bergantian. Deskripsi harus ditulis dengan upbeat produktif yang sesuai untuk semua karyawan.¹¹

c. Jenis Motivasi

Motivasi kerja seorang karyawan adalah dorongan yang datang dari dalam dan luar dirinya. Menurut Handoko, motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah:

- 1) Motivasi instrinsik adalah pendorong kekuatan yang mendorong orang untuk bertindak atau pendorong kekuatan didalam diri orang dengan membuat orang ingin mendapatkan loyalitas. Berbagai kebutuhan, keinginan, dan harapan yang muncul dalam proses interaksi pribadi individu dengan orang lain yang berkaitan dengan orang tersebut meliputi pekerjaan, kewajiban, pekerjaan itu sendiri, rasa tujuan, dan

¹⁰ Priyono dan Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008) 269-270, , <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf> diakses pada 5 Agustus 2021 pukul 19.55

¹¹ Priyono dan Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008) 286, , <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf> diakses pada 5 Agustus 2021 pukul 19.58

kesempatan untuk tumbuh atau berkembang pribadi atau individu. motivasi..

- 2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul di luar diri orang tersebut, Sering digunakan sebagai semacam motivasi, motivasi yang berhubungan dengan pekerjaan tidak jauh berbeda dengan situasi yang menimbulkan rasa kepuasan atau kesejahteraan pada karyawan. Motivasi yang berasal dari luar pribadi seperti kondisi kerja, gaji, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, keselamatan, dan kebijakan organisasi untuk penerapannya.¹²

Malayu S.P. Hasibuan membedakan dua jenis motivasi: motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah tindakan mendorong orang lain untuk melakukan pekerjaan yang Anda niatkan dengan memberi mereka "penghargaan" untuk mendorong mereka bekerja di atas standar kinerja minimal.¹³ Pernyataan ini menunjukkan bahwa seorang manajer perlu memiliki pola pikir yang benar jika mereka mengabdikan diri untuk bekerja keras dan mengatasi tantangan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses, nampaknya insentif dalam bentuk penghargaan atau insentif dan bentuk-bentuk lain, baik fisik maupun immateriil sangat diperlukan.¹⁴

Motivasi negatif berarti bahwa pemimpin mendorong bawahan ke standar yang mereka akan dihukum. Dengan adanya motivasi negatif ini, semangat kerja bawahan akan meningkat dalam jangka pendek karena diperkirakan akan menimbulkan stres, namun tidak menutup kemungkinan dalam jangka panjang akan menurun serta berdampak negatif.¹⁵ Motivasi negatif adalah tindakan

¹² Winarto, "Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan" , Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX, Volume 3, No.2, September, 2020, 95

¹³ Roni Faslah, Meghar Tremtari Savitri, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. KABELINDO MURNI, Tbk", Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Volume 1, No.2, Oktober, 2013,48

¹⁴ Priyono dan Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008) 274, , <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf> diakses pada 5 Agustus 2021 pukul 19.43

¹⁵ Roni Faslah, Meghar Tremtari Savitri, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. KABELINDO

mendorong orang lain untuk melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab kita dengan cara yang kita harapkan dari mereka. Ini dilakukan dengan menggunakan taktik koersif, yang mengharuskan pihak penerima bersedia dan mampu melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab kita. Untuk mendorong orang Bawahan untuk melakukan pekerjaan mereka sendiri. Kekuatan ketakutan, misalnya, ancaman dari manajer yang mengatakan bahwa jika mereka tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, mereka akan kehilangan insentif atau dipindahkan, dll. Bawahan yang merasa mendapat ancaman dari dirinya sendiri untuk melindungi kebutuhan hidup dan/atau jabatannya akan melakukan pekerjaan tugasnya sesuai dengan kehendak pemimpin.¹⁶

Dari tinjauan jenis motivasi, maka bentuk motivasi yang positif dapat berupa :

- 1) Penghargaan atas pekerjaan yang baik
- 2) Pengarahan, pembinaan, dan pengendalian dari target "lebih aman" atau "lebih seru"
- 3) Memberikan model kerja yang efektif dan berorientasi pada tujuan agar bawahan dapat menyelesaikan pekerjaannya
- 4) Memberikan perhatian yang sama dari atasan kepada bawahan sebagai individu
- 5) Ada saluran informasi dan komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawahan ke bawah juga.
- 6) Ciptakan suasana persaingan yang "sehat" dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan¹⁷
- 7) Memberikan kompensasi dan insentif berupa uang atau harta benda dengan perilaku jujur dan beretika.

MURNI, Tbk", Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Volume 1, No.2, Oktober, 2013,48

¹⁶ Priyono dan Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008) 275, , <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf> diakses pada 5 Agustus 2021 pukul 19.43

¹⁷ Priyono dan Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008) 275, , <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf> diakses pada 5 Agustus 2021 pukul 19.53

Sedang motivasi yang negatif misalnya:

- 1) adanya peraturann yang ketat, pengawasan yang ketat, adanya ancaman baik ekonomi maupun jaminan sosial kepada bawahan, kebijakan yang sewenang-wenang atau menekan bawahan, dll.¹⁸

Dalam praktik yang sebenarnya, satu perusahaan tertentu sering menggunakan kedua jenis motivasi ini. Untuk meningkatkan semangat kerja dan mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan, metode harus akurat dan konsisten. Poin kuncinya adalah ketika motivasi positif atau negatif dapat secara efektif meningkatkan semangat kerja karyawan di tempat kerja. Motivasi positif efektif dalam jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif dalam jangka pendek. Namun, seorang pemimpin harus konsisten dan dapat diandalkan selama masa kerja mereka.

Ketika memberikan motivasi, setiap bisnis memiliki tujuan yang sama: menginspirasi orang untuk bekerja lebih keras, lebih produktif, dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, ada beberapa tujuan yang dihasilkan dari memberi motivasi, yaitu:

- 1) Meningkatkan moral karyawan dan kepuasan kerja.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerjakaryawan
- 3) Menjaga stabilitas karyawan perusahaan
- 4) Tingkatkan disiplin karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaankaryawan
- 6) Memupuk itikad baik dan hubungan professional
- 7) Meningkatkan komitmen, kreativitas, dan partisipasi seseorang
- 8) Meningkatkan ambang batas untuk karyawan kesejahteraan
- 9) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.¹⁹

¹⁸ Priyono dan Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008) 276, , <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf> diakses pada 5 Agustus 2021 pukul 19.53

¹⁹ Roni Faslah, Meghar Tremtari Savitri, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. KABELINDO

d. Motivasi Islam

Motivasi adalah hal utama yang memotivasi seseorang untuk bekerja, dengan kata sederhana motivasi utama adalah untuk menciptakan semangat dalam bekerja. Makna motivasi adalah alasan dasar dari suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang, Untuk mencapai apa yang dimaksudkan dengan melakukan pekerjaan saat ini, ada alasan yang sangat kuat untuk melakukannya.²⁰

Dorongan dominan berasal dari kemampuan untuk menciptakan potensi diri sendiri, yang kemudian disebut manajemen diri. Dalam Islam, motivasi berasal dari hati, ketika seseorang memahami cara menyapa Allah (S.W.T.) baik dalam pekerjaan maupun seperti beribadah (ritual). Hati adalah faktor pendorong yang membuat orang lebih termotivasi, tergantung pada tingkat individu itu.²¹

أَلَا وَإِنَّ فِي الْجَسَدِ مُضْعَةً إِذَا صَلَحَتْ صَلَحَ الْجَسَدُ كُلُّهُ ، وَإِذَا فَسَدَتْ فَسَدَ الْجَسَدُ كُلُّهُ . أَلَا وَهِيَ الْقَلْبُ

Rasulallah (SAW) bersabda: “Ingatlah, sesungguhnya dalam jasad manusia itu ada segumpal daging, jika ia baik, baiklah seluruh jasad, dan jika ia rusak, rusaklah seluruh jasad, segumpal daging itu adalah hati (nurani).” (HR. AI Bukhari dan Muslim). Bahkan seluruh pekerjaan akan berkualitas dan produktif jika memiliki motivasi niat yang tulus. Dari Umar (Ra) bahwa Rasulullah (SAW) bersabda, “Amal itu tergantung niatnya, dan seseorang hanya mendapatkan sesuai niatnya. Barang siapa yang hijrahnya kepada Allah SWT dan RasulNya, maka hijrahnya kepada Allah SWT dan Rasul-Nya, dan barang siapa yang hijrahnya karena dunia atau karena wanita yang hendak dinikahinya,

MURNI, Tbk”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* Volume 1, No.2, Oktober, 2013,48

²⁰ Irfan Bahar Nurdin, “Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume I, No.1, Januari 2018, 74

²¹ Irfan Bahar Nurdin, “Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume I, No.1, Januari 2018, 74

maka hijrahnya itu sesuai ke mana ia hijrah.” (H.R. Al Bukhari, Muslim, dan empat imam Ahli Hadits).²²

Selanjutnya ayat Al-Quran tentang Motivasi Bekerja: (QS. Ibrahim : 7)

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي

Artinya: Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.”

3. Strategi Motivasi Kerja

Untuk mencapai tujuan perusahaan tertentu dan memenuhi visi dan misinya, strategi harus diterapkan yang membahas masalah utama perusahaan. Mirip dengan apa yang dinyatakan oleh strategi J.salusu, ini adalah seni menggunakan keterampilan dan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan di bawah kondisi yang paling menguntungkan.²³ Strategi merupakan pola keputusan yang konsisten yang mengidentifikasi dan menampilkan tujuan jangka panjang organisasi, memilih area untuk ditangani, dan melibatkan semua tingkat hierarki organisasi.

Motivasi didefinisikan sebagai tindakan seseorang yang mendorong orang lain untuk melakukan tugas tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Mencari makanan dalam Islam adalah kewajiban. Islam adalah agama yang benar-benar memenuhi kebutuhan setiap orang, termasuk pemeluk agama Islam. Cara paling efektif untuk memenuhi kebutuhan fisik ini adalah melalui pekerjaan. Motivasi bekerja dalam Islam bukanlah mengejar kehidupan hedonisme, bukan juga status, apalagi mengejar kekayaan dalam keadaan apapun. Jadi motivasi bekerja dalam Islam bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan

²² Irfan Bahar Nuridin, “Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume I, No.1, Januari 2018, 75

²³ Hakimi, Strategi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, (Singkawang: Guepedia 2020)17
https://books.google.co.id/books/about/Strategi_Kepemimpinan_dan_Motivasi_Kerja.html?id=uWMXEAAAQBAJ&redir_esc=y diakses pada 20 Juli 2021 pukul 19.41

pokok, tetapi juga untuk menunaikan kewajiban bersyukur kepada Allah SWT setelah menunaikan shalat wajib dan kewajiban-kewajiban lainnya.²⁴

Motivasi kerja Islam adalah persyaratan yang berkaitan dengan pekerjaan yang bersumber dari hubungan kerja dengan Yang Maha Kuasa. Banyak orang yang bekerja di bidang yang hanya menuntut ilmu dan hanya demi dunia, mengabaikan pentingnya akhirat. Oleh karena itu, karyawan harus dimotivasi untuk menyajikan syariat Islam yang sah dan baik.²⁵

Ciri-ciri orang yang termotivasi untuk bekerja menurut Islam adalah sebagai berikut:

a. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT)

Setiap orang harus memahami apa tujuan dan motivasi mereka karena mereka akan menentukan lintasan kerja mereka. Jika satu-satunya tujuan pekerjaan itu adalah untuk mendapatkan bayaran, itulah yang dia peroleh. Namun jika yang ia lakukan adalah bekerja keras mencari halal kekayaan, berbuat baik kepada teman-temannya, dan mendapatkan ridho Allah SWT, maka ia akan berhasil dalam apa yang ia niatkan.²⁶ Ciri-ciri orang yang bekerja dengan niat baik dan benar untuk mengharap ridho Allah SWT adalah:

- 1) Harapkan pahala sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikan.
- 2) Rezeki yang halal adalah salah satu pendorong dalam bekerja.
- 3) Semata-mata bekerja sebagai amal ibadah kepada Allah SWT.
- 4) Bekerja sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.

b. Takwa dalam bekerja

Ada dua cara untuk mempraktikkan taqwa; yang pertama adalah menaati perintahmu dan meninggalkan segala bentuk larangan. Selain itu, seorang Muslim harus memiliki

²⁴ Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, "Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", *JESTT* Vol. 2 No. 7 Juli 2015, 533

²⁵ Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, "Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", *JESTT* Vol. 2 No. 7 Juli 2015, 534

²⁶ Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, "Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", *JESTT* Vol. 2 No. 7 Juli 2015, 535

komitmen penuh terhadap iman yang dikembangkan dan disebarkan. Orang yang religius dalam berkerja adalah orang yang mampu mempertanggungjawabkan segala tugas yang dipercayakan kepadanya. Orang yang saleh juga akan selalu menunjukkan sikap yang positif, sehingga orang yang saleh dalam bekerja akan menunjukkan sikap sebagai berikut:

- 1) Bekerja dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk tanggung jawab atas pekerjaan dan tugas yang dipercayakan kepadanya.
 - 2) Menjauhi segala bentuk kedengkian terhadap diri sendiri dan orang lain di lingkungan kerja, seperti tidak malas dan merugikan rekan kerja yang lain.
 - 3) Ikuti aturan yang berlaku di tempat kerja.
 - 4) Akan secara konsisten melakukan yang terbaik untuk pekerjaan mereka.
- c. Ikhlas dalam bekerja
- Ikhlas adalah perintah untuk menampilkan diri sebagai umat manusia dimata Allah SWT. Pekerjaan yang dilandasi Ikhlas akan menghasilkan berkah yang lebih besar dari Allah SWT. Pekerjaan Ikhlas adalah sebagai berikut:
- 1) Bekerja hanya untuk keridhaan Allah SWT.
 - 2) Bekerjalah dengan ikhlas meskipun pekerjaan itu sulit maupun berat.
 - 3) Penuh semangat berkarya dalam bekerja.
 - 4) Tidak melakukan pekerjaan tanpa pamrih dan riya.²⁷

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones mengungkapkan bahwa indikator motivasi kerja di bagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- a. Perilaku Karyawan (*Direction of behavior*)
Kemampuan untuk mengidentifikasi peluang kerja potensial bagi calon karyawan. Ketika karyawan berkinerja baik di tempat kerja mereka, terbukti bahwa karyawan termotivasi untuk melakukan hal yang sama.
- b. Usaha karyawan (*Level of effort*)
Menyebutkan bahwa seseorang mengerjakan perilaku yang dipilih untuk beberapa tindakan keras. Motivasi kerja diciptakan juga untuk membantu karyawan bekerja keras

²⁷ Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, "Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", *JESTT* Vol. 2 No. 7 Juli 2015, 535-536

bagi perusahaan, tetapi juga untuk membantu karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan.

c. Kegigihan Karyawan (*level of persistence*)

Bahkan ketika ada hambatan, masalah, dan masalah, kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang masih ingin bekerja. Tingkat retensi untuk siswa yang lebih tinggi dari rata-rata poin untuk karyawan yang sangat termotivasi.²⁸

5. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata loyal yang artinya setia. Loyalitas dalam suatu organisasi dapat dilihat dari sikap salah satu karyawannya terhadap organisasi tersebut. Hasibuan menunjukkan bahwa loyalitas ditunjukkan dengan adanya karyawan yang melindungi bisnis baik di dalam maupun di luar tempat kerja dari orang-orang yang tidak berkomitmen penuh terhadap pekerjaannya..²⁹ Loyalitas antar karyawan sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan karena manusia merupakan satu-satunya komponen produksi yang paling penting, kunci untuk melaksanakan proses produksi, dan pelaksanaan proses ini dapat dilakukan dengan cara yang paling efisien dan efektif untuk menghasilkan keuntungan. . Loyalitas menandakan bahwa setiap karyawan memiliki akses ke semua sumber daya yang tersedia, termasuk waktu, tenaga, dan pengetahuan, untuk menjalankan tugas pribadinya, mencapai tujuan perusahaan, dan melindungi kepentingannya sendiri. Ini juga berarti mereka akan mendisiplinkan diri untuk tidak melakukan sesuatu yang merugikan bisnis mereka selama mereka tetap bekerja. Selain kewajiban kerahasiaan, hal ini hanya dapat terjadi bila karyawan tersebut masih bekerja pada perusahaan tempatnya bekerja.³⁰

²⁸ Allen Ayu Oktavianda, Muhammad Iqbal, “Pengaruh Leader Member Exchange (LMK) dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT, Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan)” *jurnal administrasi bisnis*, volume 58, No.2, Mei 2018, 183

²⁹ Agustina Heryati, “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”, *JURNAL Ecoment Global*, Volume 1, No.2, Agustus, 2016, 60

³⁰ Winarto, “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan” , *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, Volume 3, No.2, September, 2020, 96

Loyalitas tidak hanya memperhatikan siapa saja yang memberi keuntungan bagi kita, akan tetapi harus memperhatikan perkara-perkara syar'i yang telah dituntun oleh agama islam. Perhatikan firman Allah dalam surat al-Maidah ayat 54-55 yang sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا مَنْ يَرْتَدَّ مِنْكُمْ عَنْ دِينِهِ ۖ فَسَوْفَ يَأْتِي اللَّهَ بِقَوْمٍ
 يُحِبُّهُمْ وَيُحِبُّونَهُ ۖ أَذِلَّةٍ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ أَعِزَّةٍ عَلَى الْكَافِرِينَ يُجَاهِدُونَ
 فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا يَخَافُونَ لَوْمَةَ لَائِمٍ ۚ ذَلِكَ فَضْلُ اللَّهِ يُؤْتِيهِ مَنْ يَشَاءُ
 وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, barang siapa di antara kamu yang murtad (keluar) dari agamanya, maka kelak Allah akan mendatangkan suatu kaum yang Allah mencintai mereka dan mereka pun mencintai-Nya, yang bersikap lemah lembut terhadap orang yang mukmin, yang bersikap keras terhadap orang-orang kafir, yang berjihad di jalan Allah, dan yang tidak takut kepada celaan orang yang suka mencela. Itulah karunia Allah, diberikan-Nya kepada siapa yang dikehendaki-Nya, dan Allah Mahaluas (pemberian-Nya), lagi Maha Mengetahui”.

Sedangkan dalil-dalil dari hadist dan atsar juga sangat banyak yang berkaitan dengan loyalitas, di antaranya:

إِنَّ أَحَبَّ الْأَعْمَالِ إِلَى اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ الْحُبُّ فِي اللَّهِ وَالْبُعْضُ فِي اللَّهِ

“.... Bahwa sesungguhnya perbuatan yang dicintai oleh Allah SWT adalah cinta karena Allah dan benci karena Allah (HR. Ahmad bin Hambal).

Loyalitas karyawan bukan hanya kesetiaan fisik atau kehadiran mereka dalam organisasi tetapi mencakup pemikiran, kepedulian, ide, dan dedikasi total mereka kepada organisasi. Saat ini loyalitas karyawan bukan hanya sekedar menjalankan tugas dan kewajiban seorang karyawan sesuai

job description, tetapi melakukan yang terbaik untuk mengeluarkan yang terbaik dari organisasi.³¹

b. Faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di tempat kerja:

- 1) Karakteristik pribadi, termasuk usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, prestasi, ras, dan ciri kepribadian tertentu.
- 2) Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan pekerjaan, stres kerja, peluang sosial, pengayaan pekerjaan, definisi tugas, respons tugas, dan kesesuaian tugas.
- 3) Berbeda dengan desain internal organisasi, karakteristik organisasi dapat dilihat pada hierarki, tingkat formalisasi, dan tingkat detail dalam proses pengambilan keputusan. Namun, ini tidak meniadakan fakta bahwa tingkat ini bervariasi tergantung pada fokus strategis organisasi dan kinerja operasional. Begitu pula dengan tanggung jawab perusahaan dan fungsi kontrol.
- 4) Pengalaman yang diperoleh selama bekerja, antara lain sikap positif terhadap perusahaan, keyakinan sikap positif terhadap perusahaan, perasaan aman.

Karena faktor-faktor tersebut di atas, maka jelaslah bahwa setiap orang memiliki andil langsung dalam keberhasilan perusahaan, artinya persyaratan loyalitas yang diharapkan perusahaan dari setiap karyawan tidak mungkin terwujud jika memiliki sifat-sifat kepribadian yang diharapkan. dan perusahaan itu sendiri mampu memenuhi harapan karyawan, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas antara lain: ketersediaan fasilitas kerja, kesejahteraan, suasana kerja pekerjaan, gaji yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, dan pengalaman yang diperoleh selama bekerja dengan karyawan.³²

³¹ Winarto, "Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan", *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, Volume 3, No.2, September, 2020, 97

³² Vannecia Marchelle Soegandhi, dkk., "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim", *AGORA* Vol. 1, No. 1, (2013)

c. Dimensi Loyalitas

Loyalitas memiliki dua dimensi: internal dan eksternal. Loyalitas pada dasarnya adalah ikatan emosional. Dimensi intrinsik merupakan komponen emosional yang meliputi perasaan diperhatikan, perasaan dekat dan rasa tanggung jawab. Dimensi ekstrinsik mencakup perilaku yang menunjukkan komponen emosional dan merupakan bagian loyalitas yang paling bervariasi.³³

6. Indikator Loyalitas Karyawan

Indikator Loyalitas Karyawan Terdapat 16 indikator yang dapat digunakan untuk menentukan loyalitas karyawan sebagaimana diungkapkan oleh Powers, yaitu:

- a. Tetap bertahan dalam organisasi.
- b. Bersedia untuk melakukan lembur kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.
- c. Ikut merahasiakan bisnis perusahaan.
- d. Mengenalkan organisasinya kepada pelanggan serta masyarakat umum.
- e. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi untuk kepentingan organisasi
- f. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri.
- g. Membeli serta memakai produk yang bersala dari perusahaan.
- h. Ikut berpartisipasi dalam suatu kegiatan sosial organisasi.
- i. Menawarkan saran-saran untuk suatu penyempurnaan.
- j. Bersedia berpartisipasi kedalam kegiatan yang tidak disengaja.
- k. Mau mengikuti arahan atau instruksi.
- l. Merawat properti barang organisasi dan serta tidak menyianyikannya.
- m. Bekerja secara aman.
- n. Tidak membohongi perusahaan seperti aturan organisasi termasuk ijin sakit palsu.³⁴

³³ Agustina Heryati, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk SriwidjajaPalembang", *JURNAL Ecoment Global*, Volume 1, No.2, Agustus, 2016, 61

³⁴ Agustina Heryati, "PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI DEPARTEMEN OPERASI PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG", *JURNAL Ecoment Global*, Volume 1, No.2, Agustus, 2016, 61

B. Penelitian Terdahulu

**Table 2.1
Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Judul Penelitian, Volume, Tahun	Hasil Penelitian	Metode	Perbedaan	Persamaan
1	Winarto “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan” Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX Volume 3 Nomor 2 (2020)	Semua yang diperoleh dari pembahasan hasil survei, adalah motivasi yang ditemukan di perusahaan dan pada karyawan, sebagian besar secara parsial atau simultan mempengaruhi loyalitas karyawan.. ³⁵	Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dan seluruh populasi penelitian ini terdiri dari 97 karyawan.	penelitian ini adalah secara serempak dan parsial, motivasi kerja baik intrinsik dan ekstrinsik, penelitian ini mengambil sampel karyawan CV. Indah Sakti Trans Logistic	Memiliki persamaan pada penggunaan variabel motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan serta beberapa masukan seperti program motivasi karyawan, contoh disiplin kerja dan absensi karyawan, konflik kerja, kepuasan kerja
2	Nia Purbowari, Istiqomah, Burhanudin AY “Analisis Kualitas Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan bpjs Ketenagakerjaan Surakarta” jurnal Edunomika – Vol. 04, No. 01	Kualitas kepemimpinan, motivasi dan pertumbuhan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan satu sama lain.. ³⁶	Dalam penelitian ini menggunakan survei kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sampel yang digunakan adalah 45 pegawai BPJS Ketenagakerjaan Surakarta. Data penelitian dikumpulkan	Penelitian ini berupa penelitian menggunakan sampel sebanyak 45 responden karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Surakarta	Kesamaan dalam penelitian ini adalah bahwa pemberian motivasi dan internal yang lebih baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif, berdasarkan kemampuan dan kemampuan

³⁵ Winarto, “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan” , *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, Volume 3, No.2, September, 2020, 99

³⁶ Nia purbowari, Istiqomah, dan Burhanudin AY, “Analisis Kualitas Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta”, *jurnal edunomika*, Volume 4, No.01, Februari 2020, 311

	(2020)		<p>dari kuesioner (terutama), tinjauan pustaka dan wawancara langsung dengan pemangku kepentingan sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis yaitu uji F (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi.</p>		<p>individu sebagai bagian terpenting dari upaya memenuhi kebutuhan karyawan, kebutuhan karyawan, terutama dalam upaya. untuk meningkatkan motivasi karyawan. menuju produktivitas yang lebih tinggi.</p>
3	<p>Allen Ayu Oktavianda, Mohammad Iqbal “Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> (lmx) dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan)” Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 58 No. 2 Mei 2018</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, untuk meningkatkan loyalitas, atasan dan bawahan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jawa Timur Malang Selatan dapat membangun relasi dan berkomunikasi</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner penelitian yang diisi oleh responden yang telah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Sampel penelitian ini berjumlah 52 orang karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jawa Timur, Malang Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teori pertukaran kepemimpinan yang biasa dikenal dengan teori pertukaran kepemimpinan (Leadership Exchange LMX).</p>	<p>Terdapat kesamaan dalam menggunakan variabel motivasi kerja untuk loyalitas karyawan dan peningkatan loyalitas karyawan yang berorientasi pada keterampilan tertentu akan mengembangkan hubungan yang langgeng. Hal ini lebih karena karyawan tersebut selalu berpaling kepada atasannya untuk mendapatkan informasi dan pengalaman</p>

		dengan sangat baik. ³⁷			berharga yang dapat memberikan prospek. untuk mengembangkan keterampilan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan.
4	Muh. Nasrullah, Rudi Salam , Dwi Pratiwi, Risma Niswaty “Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar”, Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 2, 2017	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Tingkat Motivasi Pegawai di Kantor Pusat Kota Makassar tergolong tinggi dalam hal retensi dan kepuasan terhadap sub indeks kebijakan organisasi, pengawasan yang baik, gaji yang memuaskan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja dan tanggung jawab. ³⁸	Penelitian ini tergolong penelitian deskriptif untuk menggambarkan secara rinci, jelas dan obyektif motivasi kerja karyawan. Untuk menghindari kemungkinan terjadinya perbedaan persepsi terhadap masalah yang diteliti dan untuk memudahkan penulis dalam pengumpulan data, perlu dilakukan penegasan definisi operasional variabel, untuk membatasi ruang lingkup variabel.	Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat Kota Makassar dengan jumlah staf sebanyak 265 orang. Menentukan sampel 20 persen menggunakan teknik Proportional Stratified Random Sampling, dengan jumlah populasi 53 orang.	Terdapat kesamaan penggunaan motivasi kerja dalam penelitian ini, dan pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi.

³⁷ Allen Ayu Oktavianda, Muhammad Iqbal, “Pengaruh Leader Member Exchange (LMK) dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT, Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan)” *jurnal administrasi bisnis*, volume 58, No. 2, Mei 2018, 185

³⁸ Muh. Nasrullah, Rudi Salam , Dwi Pratiwi, Risma Niswaty, “Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar”, *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Vol. 18 No. 2, 2017, 206

			indikator. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, angket, wawancara dan teknik dokumentasi, sedangkan analisis data dilakukan dengan teknik persentase kemudian diinterpretasikan secara deskriptif.		
5	Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky Utami, Christantius Dwiatmadja “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan” <i>International Journal of Social Science and Business</i> , Vol. 4, No. 2, 2020	Variabel pengembangan karir yang diuji secara parsial berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan, tetapi motivasi kerja dan kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja.. ³⁹	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan fokus pertanyaan studi untuk mengetahui loyalitas karyawan pada PT. Tribun Berita Online. Sampel adalah sebagian dari populasi yang sedang disurvei. Menggunakan karta kuno Slovin, Anda dapat memperoleh kotak dengan ambang batas kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel dengan	Dalam penelitian ini menggunakan variabel pengembangan karir dan pemberian kompensasi dan penelitian ini mengambil sampel pada karyawan PT. Berita Tribune Online	Penelitian ini sama-sama berfokus pada motivasi kerja dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawannya.

³⁹ Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky Utami, Christantius Dwiatmadja, “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan” *international journal of social science and bussines*, Volume 4, No.2, 2020, 273

			<p>sengaja digunakan dalam metode pengambilan sampel. Pengambilan sampel bertujuan adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan karakteristik responden, dimana subjek memilih karakteristik responden yang mewakili suatu tetap yang telah digunakan minimal selama dua tahun.</p>		
6	<p>Asmah Syam Sinaga, Abdul Kadir dan Siti Mardiana, "Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai" Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik, 2(1) 2020</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tanjungbalai Utara dapat dikatakan baik jika dilihat dari faktor internal dan eksternal. Begitu pula peranan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap pekerjaan itu sendiri jika sesuai, namun pada kenyataannya</p>	<p>Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kualitatif, yaitu metode penyelidikan yang berfokus pada pemeriksaan data dengan cara tertentu dan mengajukan pertanyaan tentang apa yang terjadi di wilayah penelitian melalui observasi dan dokumentasi.</p>	<p>Lokasi penelitian berbeda; dilakukan di Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara yang beralamat di Jl. Tanjung Balai, Sumatera Utara, 21332, Indonesia: Pelabuhan Teluk Nibung.</p>	<p>Dalam penelitian ini digunakan variabel yang sama yaitu motivasi kerja dengan menggunakan 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.</p>

		<p>masih ada pegawai yang merasa kesulitan dalam memotivasi pegawai. pihak karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, yang selalu tidak terselesaikan dengan baik secara maksimal.⁴⁰</p>			
--	--	---	--	--	--

Sumber: penggabungan beberapa jurnal oleh peneliti yang disarikan, 2022

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk apakah motivasi kerja dari seorang pemimpin bagi karyawannya dengan tujuan untuk mendekati diri kepada Allah SWT dan juga lebih semangat dalam bekerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. serta menguraikan secara khusus seputar strategi motivasi kerja Islam yang menyajikan norma dan etika Islam yang harus menjadi dasar pengembangan dan pengelolaan kegiatan usaha agar kegiatan usaha dan ekonomi yang dilakukan dapat bermanfaat dan menjadi nilai yang diakui.

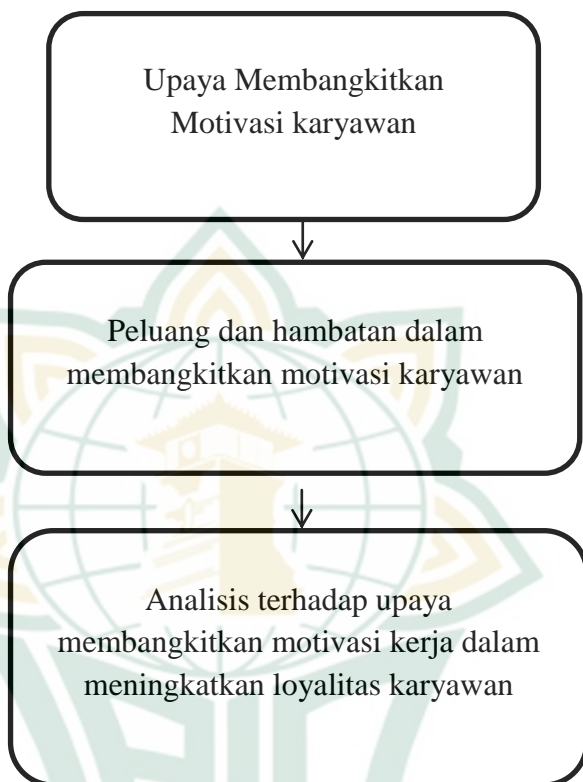
C. Kerangka Berfikir

Untuk memfasilitasi analisis strategi motivasi, kerangka berfikir pemodelan yang sederhana telah dikembangkan untuk memahami proses dan langkah-langkah yang digunakan untuk menyelidiki strategi motivasi untuk meningkatkan loyalitas, loyalitas karyawan sesuai dengan norma dan etika Islam. Tolok ukur Islam digunakan untuk membedakan antara kegiatan halal dan haram. Hanya kegiatan halal yang dilakukan oleh pengusaha muslim. Sedangkan hiruk pikuk akan ditinggalkan hanya untuk mendapatkan berkah keridhaan Allah SWT.

Bentuk kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

⁴⁰ Asmah Syam Sinaga, Abdul Kadir dan Siti Mardiana, “Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai” *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1) 2020, 89-97

Gambar 2.2
Kerangka Berfikir



Sumber: Abraham Maslow 2008

Perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan memerlukan strategi, baik di perusahaan menengah maupun internasional. Karena strategi ini akan memberikan gambaran bisnis sehingga dapat memenangkan persaingan bisnis dan juga melakukan pengembangan bisnis.