

BAB III

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi

Didalam manajemen, salah satu fungsi yang harus digunakan dan diperhatikan oleh manajer adalah fungsi pengarahan. Pengarahan itu adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota organisasi melakukan kegiatan yang sudah ditentukan kearah tercapainya tujuan. Kegiatan pengarahan ini banyak menyangkut masalah pemberian motivasi.

Motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti “bergerak”. Dalam arti komprehensif motivasi adalah proses difisiensi fisiologi dan psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan insentif.¹⁰

Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku¹¹. Motivasi diartikan sebagai alat pembangkit, penguat dan penggerak seseorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil¹².

Selain itu motivasi juga dapat diartikan sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai satu tujuan¹³.

¹⁰ Sri Indrastuti, Amries Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Pekanbaru: UR Press, 2012), h. 91

¹¹ Ghouzali Saydam, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2000) h. 227

¹² Mulia Nasution, *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, (Jakarta: PT. Djambatan, 2000,) h. 191

¹³ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta, PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003) h. 208

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal¹⁴.

Motivasi kerja yang tinggi dapat menjadikan pekerjaan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diminimalisir¹⁵.

Beberapa cara yang bisa diaplikasikan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, diantaranya:

1. Memberikan gaji yang cukup (diatas UMR/UMK)
2. Lebih memperhatikan kebutuhan rohani
3. Menciptakan suasana rileks/santai
4. Memberi perhatian lebih terhadap harga diri
5. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat¹⁶.

Adapun tujuan dan manfaat dari motivasi kerja menurut Dr. Sowatno diantaranya sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja
- b. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- c. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- d. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- e. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya¹⁷.

¹⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h.141

¹⁵ T.Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Yayasan Aini Syam, 2013), h.105

¹⁶ *Ibid*, h. 106

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan menurut Dr. Veithzal Rivai adalah:

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atas prestasi kerja
5. Dan perlakuan yang adil dari manajemen¹⁸.

B. Macam-macam Teknik Pemberian Motivasi

Ada beberapa teknik pemberian motivasi yang dapat diterapkan kepada karyawan. Menurut Heidjrachman dan suad Husnan bahwa pada dasarnya teknik pemberian motivasi itu dapat dibedakan atas dua macam yaitu¹⁹ :

a. Teknik motivasi positif

Merupakan kegiatan pemberian motivasi kerja kepada karyawan dengan cara mempengaruhi mereka untuk melaksanakan pekerjaan. Teknik ini digunakan melalui pemberian imbalan (*Reward*) yang menguntungkan karyawan, sehingga dapat menimbulkan gairah dan semangat kerja karyawan untuk berprestasi.

b. Teknik motivasi negatif

Adalah merupakan kebalikan dari motivasi positif. Disini para karyawan dipengaruhi untuk melaksanakan pekerjaan melalui penggunaan kekuatan (*power*) yang menakutkan para karyawan. Motivasi merupakan

¹⁷ Sowatno, *Tujuan dan Manfaat Dari Motivasi*, (Jakarta: Kencana, 2001), h. 147

¹⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2004), h. 456

¹⁹ Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000) h.

ancaman dengan pemberian sanksi bagi siapa yang tidak mau bekerja maksimal.

Selain itu menurut murti ada dua teknik pemberian motivasi kepada karyawan yaitu :

a. Motivasi tidak langsung. Dapat diberikan dalam bentuk :

1. Penyesuaian aspirasi individu dengan tujuan organisasi, dengan jalan :

- Memberikan pengertian yang mendalam kepada karyawan tentang tujuan organisasi dan cara pencapaiannya.
- Menyadari kenyataan adanya berbagai macam kepentingan karyawan, sehingga tidak merugikan karyawan.
- Memberi kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan cara-cara pencapaian tujuan organisasi.

2. Penciptaan situasi dalam organisasi yang menunjang untuk berprestasi :

- Situasi sosial, adanya perbedaan dalam hal pendidikan, pengetahuan, keterampilan.
- Situasi kerjasama atas dasar saling membutuhkan.
- Situasi syarat kerja minimum yang harus dipenuhi yaitu tingkat upah atau gaji serta syarat kerja maksimum yaitu jam kerja tiap minggunya.
- Situasi tempat kerja.

b. Motivasi langsung. Diwujudkan dalam :

1. Insentif material, dapat berupa :
 - a) Bonus untuk pekerjaan yang memberikan hasil yang lebih besar dari standar yang ditentukan
 - b) Komisi, diberikan untuk hasil penjualan yang lebih banyak dari targetnya.
 - c) Profit sharing, berupa bagian dari pembagian laba perusahaan.
 - d) Kesejahteraan, berupa beasiswa, kredit perumahan, pemberian pakaian dinas dan sebagainya.
2. Insentif non material, misalnya pemberian piagam penghargaan, kenaikan pangkat/jabatan, hak untuk menggunakan fasilitas tertentu.

Dalam pemberian motivasi, sering ditemui hambatan atau kendala, hambatan tersebut antara lain adalah²⁰ :

- a) Sukar untuk menentukan alat motivasi yang tepat untuk dipakai, karena setiap orang berbeda.
- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam memberikan kompensasi yang memadai untuk semua karyawan.
- c) Sangat sulit mengetahui kebutuhan setiap orang.
- d) Sukar untuk menentukan pemberian motivasi yang pas untuk semua orang.
- e) Kelemahan pimpinan dalam mengantisipasi perkembangan kebutuhan seseorang karyawan.

²⁰Ghouzali Saydam, *Op.Cit*, h. 282

Adapun upaya yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan atau kendala dalam pemberian motivasi tersebut adalah :

- a) Berusaha untuk menghargai setiap karyawan.
- b) Berusaha mengetahui perbedaan-perbedaan individu.
- c) Memberikan bimbingan terus menerus.
- d) Menerapkan manajemen partisipasi.
- e) Berusaha menjadi pendengar yang baik.

C. Terori-teori Motivasi

Banyak sekali teori mengenai motivasi yang pernah dikemukakan oleh para ahli, namun kesemuanya dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok, seperti yang dikemukakan oleh Heidjrachmann dan Suad Husnan dalam bukunya *Manajmen Personalia* yaitu²¹ :

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori kepuasan merupakan teori yang menjelaskan tentang apa motivasi itu dan faktor-faktor yang menyebabkan karyawan berperilaku. Teori ini berusaha menjawab pertanyaan kebutuhan apa saja yang dimiliki seseorang dan yang perlu dipenuhi? Dan apa saja yang mendorong seseorang untuk memperlihatkan perilaku tertentu?.

Penganut teori kepuasan ini cukup banyak, diantaranya adalah :

a. Teori Motivasi Konvensional F.W. Taylor

Teori ini berfokus pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhanlah yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan

²¹ Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000) h.

teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

b. Teori Hirarki Kebutuhan A. H. Maslow

Adapun hirarki (jenjang) kebutuha dari teori ini adalah :

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Psisiological Needs*), yaitu kebutuhann untuk mempertahankan hidup dari kematian, yakni berupa kebutuhann akan makan, minum, perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan (*Safety Needs*), kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama dipenuhi. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan akan keamanan jiwa, kebutuhan keamanan terhadap harta benda.
- 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs/Affiliation Needs*), merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain (masyarakat). Kebutuhan ini hanya akan dapat terpenuhi bersama masyarakat.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*)
- 5) Kebutuhan realisasi diri (*Self Actalization*)

c. Teori Dua Fakor Herzberg

Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu :

- a) Faktor Pemuasan (*Motivation Factor*), merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan. Faktor ini mencakup :

- 1) Kepuasan Kerja itu sendiri
 - 2) Prestasi yang diraih
 - 3) Pengakuan dari orang lain
 - 4) Kemungkinan pengembangann karir
 - 5) Tanggung jawab
- b) Faktor Pemeliharaan (*Maintenace Factor*), merupakan faktor yang berkaitan dengann pemenuhan kebutuhan intuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehaan. Faktor ini meliputi :
- 1) Kompensasi
 - 2) Kondisi kerja
 - 3) Rasa aman dan selamat
 - 4) Status
 - 5) Supervisi
 - 6) Hubungan antar manusia
 - 7) Kebijakan perusahaan
- d. Teori Motivasi *David Mc. Clelland*
- Menurut toeri ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang untuk bekerja yaitu :
- 1) Kebutuhan akan kekuasaan (power needs)
 - 2) Kebutuhan akan afiliasi (affiliation needs)
 - 3) Kebutuhn akan prestasi (achievement needs)
- e. Toeri Motivasi ERG dari *Clayton P. Alderfer*

Teori ini merupakan modifikasi dari teori kebutuhan Maslow. Teori ini dibagi atas tiga kelompok yaitu :

- 1) Kebutuhan akan keberadaan
- 2) Kebutuhan akan kekerabatan
- 3) Kebutuhan akan perkembangan

f. Teori X dan Y dari *Mc. Gregor*

Teori ini mengemukakan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial).

- Teori X memandang manusia dengan kaca mata gelap, dan menganggap manusia itu :
 - a) Pemalas dan tidak suka bekerja.
 - b) Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab.
 - c) Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain.
 - d) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti dulu.
- Teori Y menganggap bahwa manusia itu pada dasarnya :
 - a) Rajin, aktif dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
 - b) Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi.
 - c) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
 - d) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

2. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori proses ini tidak memfokuskan diri pada isi kebutuhan tetapi pada bagaimana cara dan dengan tujuan apa setiap orang diberi motivasi. Dasar dari teori ini adalah adanya harapan akan memperoleh sesuatu dengan melakukan sesuatu.

3. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini tidak didasarkan pada konsep kebutuhan, akan tetapi didasarkan pada pengalaman-pengalaman masa lampau yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman-pengalaman tersebut akan mendapat penguatan bila dianggap menguntungkan, dan mendapat pelemahan bila dianggap merugikan.

D. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengembangkan gagasan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya. Rangkaian kondisi pertama disebut faktor motivator, sedang rangkaian kondisi kedua diberi nama faktor hygiene²².

Dalam buku manajemen sumber daya manusia karangan Edy Sutrisno mengatakan bahwa Herzberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

²² Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h. 178

Menurut teori Herzberg, gaji, upah dan sejenisnya bukan alat yang memotivasi karyawan hanya merupakan alat pemeliharaan saja, yang menjadi motivator adalah yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu²³.

Faktor pemuas yang disebut juga Motivator Faktor yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain²⁴ :

➤ Prestasi yang diraih (*Achievement*)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihnya. Agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

➤ Pengakuan orang lain (*Recognition*)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

- a. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b. Surat penghargaan
- c. Memberi hadiah berupa uang tunai

²³ Edy Sutrisno, *manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 129

²⁴ *Ibid*, h. 131

d. Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai

e. Memberikan kenaikan gaji promosi

➤ Tanggung jawab (*Responsibility*)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

➤ Peluang untuk maju (*Advancement*)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

➤ Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work It Self*)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

Sedangkan faktor pemelihara (maintenance factor) disebut juga Hygiene Factor merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan.

Faktor ini juga disebut dissatisfier (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi :

➤ *Kompensasi (Payment & Status)*

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

➤ *Keamanan dan Keselamatan Kerja (Job Security)*

Keselamatan dan kesehatan kerja perlu terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas keselamatan dan kesehatan dan kesehatan kerja karyawan. Agar pembinaan dapat berjalan dengan baik, antara lain dapat dilakukan cara-cara berikut ini :

- a. Tanamkan dalam diri karyawan keyakinan bahwa mereka adalah pihak yang paling menentukan dalam pencegahan kecelakaan.

- b. Tunjukkan pada karyawan bagaimana mengembangkan perilaku kerja yang aman.
- c. Berikan teknik pencegahan kecelakaan secara spesifik.
- d. Buatlah contoh yang baik.
- e. Tegakkan standar keselamatan kerja secara tegas.

➤ *Kondisi Kerja (Working Condition)*

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

➤ *Kebijakan (Company Policy & Administration)*

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

➤ *Supevisi Teknis (Supervision Technical)*

Dengan technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya

mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

- Hubungan Interpersonal Antar Teman, Sejawat, dengan Atasan dan dengan Bawahan (*Interpersonal Relation*)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni :

- a. Technical Skill (Kecakapan Teknis)

Kecakapan ini sangat bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

- b. Human Skill (Kecakapan Konseptual)

Kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

- c. Conceptual Skill (Kecakapan Konseptual)

Kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi keseluruhan.

Kesimpulannya dalam teori dua faktor bahwa terdapat faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sebaliknya ketidakpuasan pada dasarnya berkaitan dengan memuaskan anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, bekerja kurang bergairah, serta prestasi yang rendah.

E. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memberikan motivasi seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

e. Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi diantaranya:

a. Kondisi lingkungan kerja.

b. Kompensasi yang memadai.

c. Supervisi yang baik.

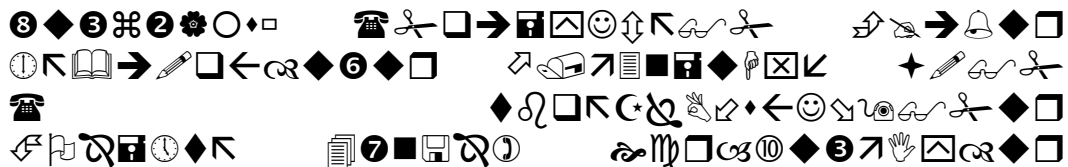
d. Adanya jaminan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab.

f. Peraturan dan fleksibel²⁵.

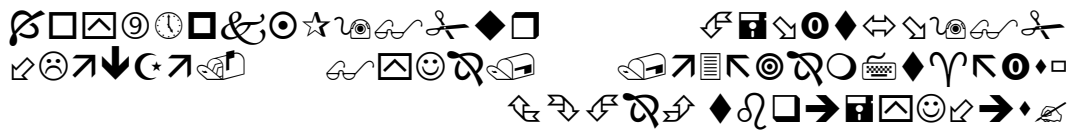
F. Motivasi Kerja Menurut Ekonomi Islam

Banyak orang tidak menyadari bahwa bekerja adalah tuntutan dan bagian perintah Allah SWT, kerja hanya sebagai suatu konsekwensi hidup yang harus dilaksanakan, tanpa bekerja seseorang tidak dapat menikmati hidup dengan baik. Padahal sebenarnya bekerja bukan hanya untuk kehidupan, melainkan juga sebagai suatu perintah yang apabila dikerjakan dengan baik akan menjadi bagian dari ibadah²⁶. Hal ini ditegaskan Allah SWT melalui firmanNya dalam surat At-Taubah ayat 105:



²⁵ Yoyon Hadi Saputra, “Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kualitas SDM Pada PT. Bank BRI Syari’ah Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam”, Skripsi, (Pekanbaru: Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Suska Riau, 2015), h. 41

²⁶ Asyari Nur, “Bekerja dan Beribadah”, (Pekanbaru: Kantor Wilayah Departemen Agama, 2010), h. 1



Artinya: “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Berdasarkan ayat diatas, dapat dikatakan bahwa umat Islam adalah umat yang menjadikan sepenuh aktifitas kehidupannya dengan menyadarkan diri kepada Allah SWT, sehingga apapun yang ia lakukan, sebagai apapun, baik pegawai negeri, pegawai swasta, petani, buruh, nelayan, dan sebagainya, yang harus disadari bahwa pekerjaan tersebut mendapat penilaian dan pencatatan dari Allah SWT²⁷.

Adanya imbalan bekerja sekaligus merupakan ibadah, seharusnya menjadi motivasi bagi karyawan untuk menjadi yang terdepan dalam memiliki mental dan semangat kerja yang baik.

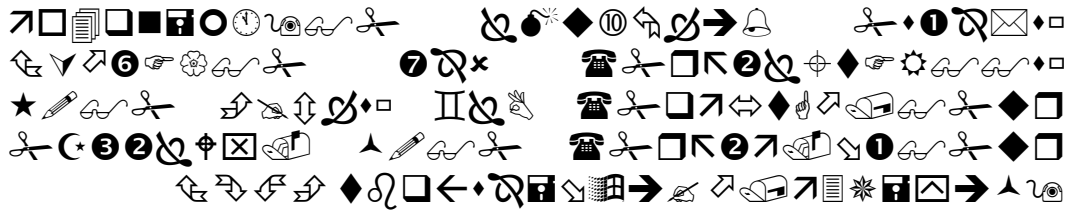
Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dan profesional dalam melaksanakan pekerjaannya adalah karyawan yang dapat menilai dan menerima bahwa bekerja adalah rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni dan kehormatan²⁸.

Al-Quran memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing.

Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10.

²⁷ *Ibid*, h. 2

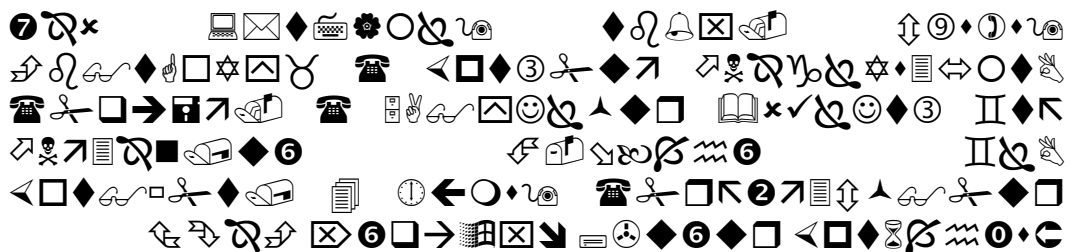
²⁸ Munzir Hitami dkk, *Islam Keras Bekerja*, (Pekanbaru: Suska Press, 2005), Cet Ke-1, h. 128-129



Artinya: “apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”

Berdasarkan ayat diatas kita dapat melihat adanya motivasi yang tersirat, yaitu berupa keinginan memenuhi kebutuhan dengan cara mencari karunia Allah SWT. Mencari karunia Allah tidaklah dengan cara berdiam diri, tetapi dengan berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga terjadi keseimbangan antara dunia dan akhirat.

Untuk memotivasi diri dalam melakukan pekerjaan, kita haruslah terus berusaha dan mensyukuri nikmat yang kita dapat, hal ini juga diterangkan dalam Al-Qur'an pada Surat Saba' ayat 15.



Artinya: “Sesungguhnya bagi kaum Saba' ada tanda (kekuasaan Tuhan) di tempat kediaman mereka yaitu dua buah kebun di sebelah kanan dan, di sebelah kiri. (Kepada mereka dikatakan) : "Makanlah olelit-nu dari rezki yang (dianugrahkan) Tuhanmu dan bersyukurlah kamu kepada-Nya.(Negerimu) adalah negeri yang baik dan (Tuhanmu) adalah Tuhan Yang Maha Pengampun".

Biasanya seseorang termotivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokoknya. Ia bekerja karena desakan “periuk nasi” sehingga faktor ini menjadi motor aktifitasnya. Dengan demikian, “periuk nasi” menjadi

motivator, tujuan, dan sekaligus aktifitas. Efeknya, pekerjaan berada pada nominasi kedua. Kedadaan ini pada gilirannya membahayakan pekerjaan dan hubungan-hubungan yang terkait dengannya.

Sebenarnya tujuan memenuhi kebutuhan pokok merupakan rangsangan penting, tetapi tidak boleh diartikan bahwa manusia bekerja hanya untuk sesuap nasi. Harusnya dipahami bahwa masyarakat dan budaya menyediakan rangsangan dan daya tarik yang meringankan beratnya tuntutan. Muncullah nilai peran, prinsip, dan idealisme yang dipegang oleh individu, peran penghargaan dan pengakuan masyarakat pada individu dan prestasi kerjanya, peran pengembangan perasaan afiliasi terhadap kelompok, peran pengembangan penghormatan individu terhadap dirinya, peran kecintaan individu terhadap profesinya. Semua peran ini mengarahkan individu meningkatkan tingkah laku, dan menciptakan pola hubungan manusia yang diharapkan²⁹.

Empat indikator motivasi kerja karyawan Toko Jam Abas Pekanbaru adalah sebagai berikut:

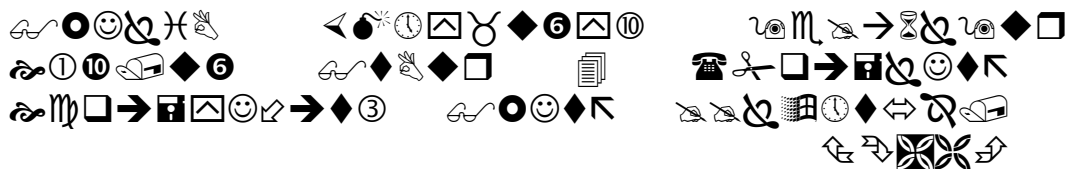
1. Prestasi kerja

Pada hakikatnya manusia adalah makhluk yang paling mulia diantara makhluk yang lain. Ia diberi kedudukan yang lebih tinggi sebagai khalifah Allah dimuka bumi. Dan akan tetapi Allah lebih suka dengan orang-orang yang mempunyai prestasi yang lebih dari orang lain. Seperti etos kerja dan

²⁹ Abdul Hamid Mursi, "*SDM Yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*", (Jakarta: Gema Insani Press, 1998), h. 138

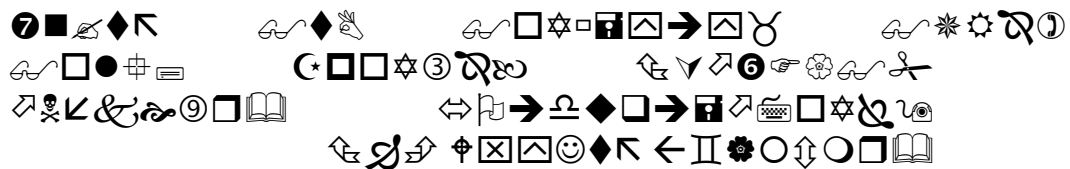
sikap kerja keras yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad Saw, bahwa beliau adalah seseorang yang suka bekerja keras. Sejak muda beliau adalah seorang penggembala dan pedagang yang tak kenal lelah.

Sedangkan suatu keberhasilan atau prestasi tidak akan tercapai jika seseorang itu tidak mau berusaha dan bekerja keras untuk memperolehnya, karena keberhasilan atau prestasi seseorang tidak lebih dari apa yang pernah kita usahakan atau kita lakukan untuk meraih dari apa yang kita harapkan, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al- An'am ayat 132:



Artinya: “dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan”.

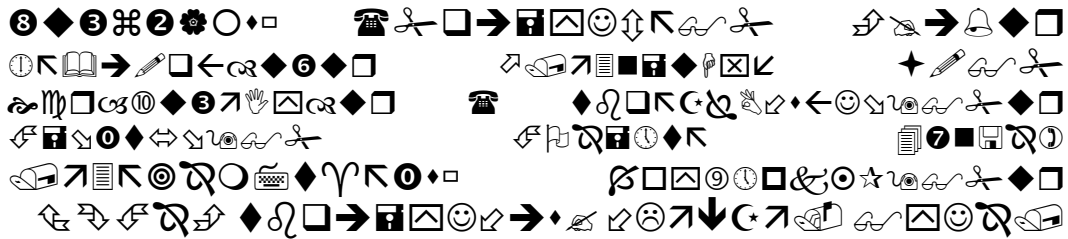
Dalam QS. Al-kahfi ayat 7:



Artinya: “Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya”.

Ayat diatas mengajarkan dan mengetuk hati setiap pribadi muslim untuk mengaktualisasikan etos kerja dalam bentuk mengerjakan segala sesuatu dengan kualitas yang tinggi.

2. Pengakuan Orang Lain



Artinya: “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Berdasarkan ayat diatas dapat diketahui bahwa umat Islam adalah umat yang menjadikan sepenuh aktifitas kehidupannya dengan menyadarkan diri kepada Allah SWT, sehingga apapun yang ia lakukan, sebagai apapun, baik pegawai negeri, pegawai swasta, petani, buruh, nelayan, dan sebagainya, yang harus disadari bahwa pekerjaan tersebut mendapat penilaian dan pencatatan dari Allah SWT³⁰. Yang mana hal tersebut adalah sebagai bentuk pengakuan atas apa yang telah dikerjakan seseorang.

Dalam Islam juga mengenal adanya pengakuan, penghargaan, ini terbukti dengan adanya pahala. Pahala adalah bentuk pengakuan atau penghargaan yang diberikan Allah SWT kepada umat manusia yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengakuan atau penghargaan dalam pekerjaan dapat diberikan kepada siapa saja yang berprestasi . Dengan adanya

³⁰ Asyari Nur, “*Bekerja dan Beribadah*”, (Pekanbaru: Kantor Wilayah Departemen Agama, 2010), h. 2

pengakuan atau penghargaan tersebut, karyawan akan lebih giat bekerja karena termotivasi untuk selalu berusaha menjadi yang terbaik.

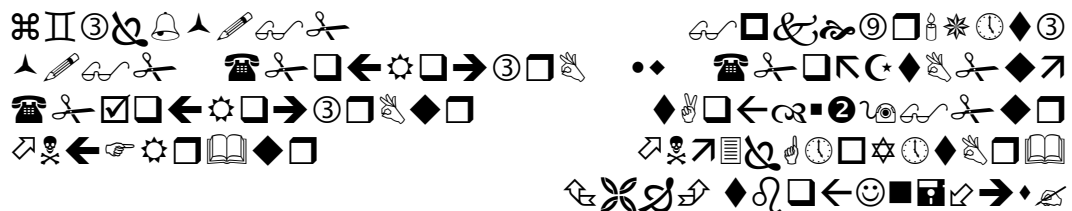
3. Tanggung jawab

Pekerjaan sebagai karyawan disebuah perusahaan haruslah dijaga dan dilaksanakn dengan baik. Hadist Abdullah bin Umar ra. Bahwasanya Rasulullah Saw bersabda, “*Setiap kamu pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintakan pertnggung jawabannya*”.

Bertanggung jawab berarti melaksanakan amanah, semua tugas dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, dan semua tugas diselesaikan secara baik, serta sewaktu-waktu dapat dipertanggung jawabkan.

Jangan membiasakan diri dengan tugas-tugas yang terbengkalai, karena perbuatan yang demikan dipandang tidak bertanggung jawab, atau juga selalu memberikan atau meninggalkan tugas-tugas yang tidak selesai agar orang lain sulit untuk menyempurnakannya, watak karakteristik seperti ini termasuk berlaku zalim³¹.

Firman Allah SWT dalam surat Al Anfal ayat 27:



Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu*

³¹ Ibid, h. 7

mengetahui”.

4. Kepuasan kerja itu sendiri

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya seperti perasaan senang saat bekerja, ataupun pada kondisi pekerjaan tersebut.

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja³².

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7:



Artinya: “dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.

Bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan syukur bisa menjadikan orang bermuka cemberut dan cenderung tidak bersemangat saat melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, orang yang menyelesaikan pekerjaan dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur mempunyai aura tubuh yang menggembirakan dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya³³.

Aspek kepuasan kerja ini amat penting bagi seorang pegawai, dan seorang pegawai tidak cukup hanya dengan memiliki modal keahlian, namun

³²“Islam dan Kepuasan Kerja” artikel diakses pada 29 Oktober 2015 dari <http://smkduatanjungpinang.blogspot.co.id/2012/02/islam-dan-kepuasan-kerja.html>.

³³ *Ibid*, h. 221

seorang pegawai harus pula memiliki etos kerja yang kuat serta berakhlak mulia dan bertaqwa disertai pengetahuan atau ilmu yang memadai. Artinya seseorang harus bekerja dengan penuh ketekunan dengan mencurahkan seluruh keahliannya, jika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan melahirkan hal-hal yang optimal.

Rasulullah Saw menjelaskan dalam hadis yang berbunyi sebagai berikut :

(إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَوَّنَهُ)

Artinya: *Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukansuatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan atau sempurna(profesional).*³⁴ (HR. Thabrani)

³⁴Marhum Sayyid Ahmad Al-Hasyimi, *Mukhtarul Al-hadits wa al-Hukmu al-Muhammadiyah*, (Surabaya: Daar an-Nasyr al-Misyriyyah,tth 2001), h. 34