

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### A. Upah

##### 1. Pengertian Upah

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Upah ialah “Uang yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau pembayar tenaga kepada seseorang yang sudah mengerjakan sesuatu.”<sup>1</sup>

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan.<sup>2</sup>

Sadili Samsudin dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, mengatakan upah adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Ia berpendapat bahwa sistem pembayaran dapat dibedakan berdasarkan *waktu kinerja*, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja, misalnya per jam, hari, minggu, bulan, dan sebagainya, dan pembayaran berdasarkan hasil kinerja yaitu pembayaran upah yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi. Amstrong dan Murlis, dalam bukunya *Pedoman Praktis Sistem penggajian*, berpendapat *upah* merupakan bayaran pokok yang diterima oleh seseorang.

---

<sup>1</sup> Tim Penyusun Phoenix, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Media Pustaka Phoenix, 2009), 924

<sup>2</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), 375

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional mendefinisikan, *upah* sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan / jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.<sup>3</sup>

## 2. Sistem Pemberian Upah

Sistem pemberian upah yang berlaku di perusahaan. Pada dasarnya ada tiga sistem pembayaran upah yang dikenal, yaitu:

### 1. Upah Sistem Waktu

Upah berdasarkan waktu berarti jumlah waktu seorang pekerja berada di kantor.<sup>4</sup> Adapun yang menentukan bahwa besar-kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing karyawan berdasarkan waktu lamanya karyawan yang bersangkutan bekerja. Karyawan yang bekerja lebih lama akan menerima upah yang lebih besar daripada karyawan yang bekerja kurang lama.

Keuntungan yang diperoleh dari sistem ini antara lain:

- a. Para karyawan tidak perlu terburu-buru dalam menjalankan proses produksi, sebab banyak atau

---

<sup>3</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 189

<sup>4</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, 190

sedikitnya upah yang akan mereka terima, tidak ditentukan oleh banyak atau sedikitnya jumlah satuan (unit) produk yang mereka hasilkan. Akibatnya kualitas produk yang dihasilkan akan terjaga.

- b. Bagi karyawan yang kurang terampil, sistem pembayaran upah semacam ini dapat memberi ketenangan dan kemantapan dalam bekerja, sebab meskipun mereka kurang mampu menghasilkan produk dalam jumlah yang banyak, namun mereka tetap akan menerima upah yang sama dengan para karyawan yang lain, yang keterampilannya lebih baik.

Adapun kerugian yang dialami jika menggunakan sistem ini antara lain:

- a. Produktivitas perusahaan akan rendah, karena karyawan akan cenderung untuk bekerja lamban, karena banyak atau sedikitnya upah yang akan mereka terima tidak ditentukan oleh banyak atau sedikitnya jumlah satuan (unit) produk yang mereka hasilkan.
- b. Para karyawan yang terampil akan mengalami kekecewaan, karena kelebihan keterampilan tersebut tidak dapat mereka manfaatkan untuk memperoleh upah yang lebih besar.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> M. Munandar, *Budgeting* (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2013), 128

## 2. Upah Sistem Hasil

Upah menurut satuan hasil berarti seorang pegawai digaji berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan.<sup>6</sup> Karyawan yang menghasilkan jumlah satuan (unit) produk yang lebih banyak, akan menerima upah yang lebih besar daripada karyawan yang menghasilkan satuan (unit) produk yang kurang banyak.

Keuntungan yang diperoleh dari sistem ini antara lain:

- a. Produktivitas perusahaan akan tinggi, karena karyawan akan cenderung untuk bekerja cepat, karena banyak atau sedikitnya upah yang akan mereka terima, ditentukan oleh banyak atau sedikitnya upah yang akan mereka terima ditentukan oleh banyak atau sedikitnya jumlah satuan (unit) produk yang mereka hasilkan.
- b. Para karyawan yang terampil akan bekerja dengan semangat yang tinggi, karena kelebihan keterampilan tersebut dapat dimanfaatkan untuk meraih upah yang lebih besar.

Adapun kerugian yang dialami jika menggunakan sistem ini antara lain:

- a. Para karyawan akan terburu-buru dalam menjalankan proses produksi, sebab upah yang didapat ditentukan oleh jumlah barang yang dihasilkan. Akibatnya kualitas produk yang dihasilkan kurang terjaga.

---

<sup>6</sup> Sadili samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 190

b. Bagi karyawan yang kurang terampil akan mengalami kekecewaan, karena mereka selalu menerima upah yang rendah walaupun sebenarnya mereka telah mengerahkan seluruh kemampuannya dalam bekerja.

### 3. Sistem Upah Intensif

Sistem ini menentukan bahwa besar-kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing karyawan berdasarkan waktu lamanya karyawan yang bersangkutan bekerja, atau berdasarkan jumlah satuan (unit) produk yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan, ditambah dengan insentif (tambahan upah) yang besar atau kecilnya didasarkan pada prestasi dan keterampilan kerja mereka. Keuntungan dari sistem ini, dari mengawinkan kedua sistem tersebut diharapkan akan diperoleh keuntungan-keuntungan dari kedua sistem itu, dan sekaligus memperkecil kerugian yang terkandung di dalamnya. Sedangkan kerugian yang dialami misalnya memerlukan sistem administrasi yang lebih rumit, bahkan mengakibatkan perlunya ditambah karyawan baru sehingga memerlukan pula tambahan biaya (gaji).<sup>7</sup>

### 3. Upah Minimum

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Upah Minimum terdiri atas :

---

<sup>7</sup> M. Munandar, *Budgeting* (Yogyakarta: BPFY-YOGYAKARTA, 2013), 129

1. Upah Minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota.
3. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
4. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota.

Yang dimaksud sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagian menurut Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUD).

Mengenai besarnya upah minimum sebagai berikut.

1. Gubernur menetapkan besarnya upah minimum provinsi atau upah minimum Kabupaten/Kota. Penetapan upah minimum Kabupaten/Kota harus lebih besar dari upah minimum provinsi.
2. Gubernur dapat menetapkan upah minimum sektoral Provinsi (UMS Provinsi) atau upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota) atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Upah minimum sektoral Provinsi (UMS Provinsi) harus lebih besar, sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari upah minimum Provinsi, sedangkan upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota) harus lebih besar,

sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari upah minimum Kabupaten/Kota.

Upah minimum wajib dibayar dengan upah bulanan. Berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, upah dapat dibayarkan mingguan atau 2 (dua) mingguan dengan ketentuan perhitungan upah didasarkan pada upah bulanan.

Bagi pengusaha yang tidak mampu melaksanakan upah minimum dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum kepada gubernur melalui Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja atau instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi.

Berdasarkan permohonan penangguhan tersebut, gubernur setelah meminta akuntan publik untuk memeriksa keuangan perusahaan, dapat menolak atau mengabulkan. Apabila disetujui, putusan gubernur hanya berlaku untuk masa paling lama 1 (satu) tahun.

Mengenai pelaksanaan upah minimum sebagai berikut:

1. Bagi pekerja/buruh yang berstatus tidak tetap, maupun dalam masa percobaan, upah diberikan oleh pengusaha serendah-rendahnya sebesar upah minimum;
2. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun;
3. Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun dilakukan atas dasar kesepakatan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha;

4. Bagi pekerja dengan sistem kerja borongan, atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan 1 (satu) bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum di perusahaan;
5. Upah pekerja harian lepas ditetapkan secara upah bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari:
  - a. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima);
  - b. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu).

Mengenai pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan ditetapkan sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan yang mencakup lebih dari satu sektor/atau subsektor, maka upah yang diberikan sesuai dengan UMS Provinsi/ UMS Kabupaten/Kota.
2. Dalam hal satu perusahaan mencakup beberapa sektor atau subsektor yang satu atau lebih belum ada penetapan UMS Provinsi dan/atau UMS Kabupaten/Kota, maka untuk sektor tersebut diberlakukan UMS Provinsi atau UMS Kabupaten/Kota yang tertinggi di perusahaan.
3. Dalam hal perusahaan memerlukan pekerjaan jasa penunjang yang belum terdapat penetapan UMS Provinsi dan UMS Kabupaten/Kota, maka bagi pekerja jasa

penumpang diberlakukan UMS Provinsi atau UMS Kabupaten/Kota tertinggi di perusahaan.<sup>8</sup>

UMP atau UMR pada dasarnya adalah upah terendah (minimum) yang ditetapkan oleh Pemerintah (Daerah) yang harus dibayarkan kepada pekerja yang menduduki jabatan terendah dalam Struktur Peringatan Jabatan yang berlaku pada sebuah organisasi (perusahaan). Walaupun tidak ditetapkan secara eksplisit tentunya dapat ditafsirkan bahwa UMP/UMK tersebut hanya berlaku untuk pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang termasuk dalam kategori tidak terampil (*unskillied*).

Tujuan utama ditetapkan Upah Minimum (UMP/UMR/UMK) adalah sebagai “jaring pengaman” (*Safety Net*), yang berfungsi untuk mencegah agar upah tidak terus merosot dibawah daya beli pekerja. Lalu mengapa UMP/UMR/UMK harus terus dinaikan? Tujuannya adalah; pertama, untuk mengurangi kesenjangan antara upah tertinggi dan terendah yang dibayarkan oleh sebuah organisasi/perusahaan. Kedua, kenaikan UMP/UMR/UMK diharapkan akan meningkatkan penghasilan pekerja pada jabatan yang rendah dalam organisasi tersebut. Ketiga, dari aspek makro, kenaikan UMP/UMR/UMK diharapkan akan membantu mendorong peningkatan daya beli masyarakat dan ekonomi rakyat. Artinya, setiap kenaikan UMP juga diharapkan akan memperbaiki rasio upah terhadap struktur biaya produksi dan pada gilirannya diharapkan akan mendorong peningkatan tingkat produktivitas

---

<sup>8</sup> F.X Djumaldji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006) , 27

nasional selain diharapkan pula akan memperbaiki etos dan disiplin kerja.<sup>9</sup>

#### 4. Upah dalam Islam

Pada masanya, Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah.

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum Muslimin setelahnya, yakni penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya, Rasulullah memberi petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

Upah yang dibayarkan kepada para pekerja, terkadang boleh dibayarkan berupa barang, bukan berupa uang tunai. Diriwayatkan bahwa Umar bin Khatab memberikan upah kepada Gubernur Himsha, Iyadh bin Ghanam, berupa uang satu dinar, satu ekor domba, dan satu mud kurma setiap hari.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Ahmad S Ruky, *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), 191

<sup>10</sup> Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006), 112

Nabi Muhammad SAW dan para sahabat adalah para pekerja keras dan selalu menganjurkan agar manusia bekerja keras. Sebagaimana yang telah diperintahkan Allah dalam surat At taubah ayat 105.

QS. At Taubah :105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ  
 تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*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." (QS. At Taubah :105)<sup>11</sup>*

Ayat di atas memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

Balasan dari Allah tidak berpihak. Seperti yang telah dijelaskan dalam Qur'an surat An Nahl ayat 97.

---

<sup>11</sup> Depertemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Bandung : PT. Syamil Cipta Media, 2004), 334

QS. An Nahl : 97

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

*“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An Nahl : 97)<sup>12</sup>*

Tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah / balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal yang menarik dari ayat ini adalah balasan Allah langsung di dunia (kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akhirat (dalam bentuk pahala).

## **B. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi**

Banyak teori yang mengemukakan tentang motivasi. Berikut dalam *Kamus Umum Bahasa Indonesia* disebutkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak

---

<sup>12</sup> Depertemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Bandung : PT. Syamil Cipta Media, 2004), 225

melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Motivasi berawal dari kata “motif” yang dapat diartikan sebagai “daya penggerak yang telah menjadi aktif”. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak. Motivasi memiliki persamaan makna atau beberapa istilah memiliki makna seperti motivasi dalam berbagai literatur, seperti *needs*, *drives*, *wants*, *interests*, *desires*. Motivasi merupakan perilaku yang akan menentukan kebutuhan (*needs*) atau wujud perilaku mencapai tujuan.<sup>13</sup>

Dari segi taksonomi, motivasi berasal dari kata “movere” dalam bahasa latin, artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi yang bersangkutan. Karena itulah dapat dikatakan bahwa bagaimanapun motivasi didefinisikan,

---

<sup>13</sup> Kompri, *Motivasi Pembelajaran* (Bandung : Remaja Rosdakrya, 2016), 1

terdapat tiga komponen utamanya, yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan.<sup>14</sup>

Undang Ahmad dalam buku *Etika Manajemen Islam* mengutip beberapa pendapat dari para ahli seperti Abraham Spering, Fillmore H Stanfrod dan Robert A. Baron.

Abraham Spering mendefinisikan motivasi sebagai berikut, “motivasi adalah kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.” Adapun Fillmore H. Standfrod menjelaskan pengertian motivasi sebagai “suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.”

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang dapat menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan sesuai dengan kebutuhan dan dorongan (motif). Dalam pendapat lainnya, Robert A. Baron memberikan batasan motivasi sebagai “Energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).”<sup>15</sup>

Kompri, dalam buku *Motivasi Pembelajaran* juga menguraikan tentang definisi motivasi oleh beberapa para ahli, diantaranya adalah Gleitmen, Mc. Donald dan Santrock.

Menurut Gleitman pengertian dasar motivasi ialah keadaan internal organisme baik manusia ataupun hewanyang mendorongnya untuk berbuat sesuatu. Dalam pengertian ini, motivasi berarti pemasok daya (*energizer*) untuk bertindak

---

<sup>14</sup> Sondang P. Siagan, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 142

<sup>15</sup> Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 125

laku secara terarah. Sedangkan menurut Sumardi Suryabrata, motif adalah keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai sesuatu tujuan. Dalam hal ini motif bukanlah hal yang dapat diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang dapat disaksikan.

Mc Donald memberikan pengertian motivasi yakni, suatu perubahan tenaga di dalam diri/pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan. Purwanto mengemukakan bahwa motif ialah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu. Selain itu, Ahwad Thantowi juga mengemukakan bahwa tindakan belajar yang bermotif dapat dikatakan sebagai tindakan belajar yang dilakukan oleh anak didik yang didorong oleh kebutuhan yang dirasakannya, sehingga tindakan itu tertuju ke arah suatu tujuan yang diidamkan.

Menurut Mc. Donald motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Menurut Santrock, motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama. Mardianto, memberikan tiga kata kunci yang dapat diambil dari pengertian psikologi, yakni: 1) dalam motivasi terdapat dorongan yang menjadikan seseorang

mengambil tindakan atau tidak mengambil tindakan, 2) dalam motivasi terdapat satu pertimbangan apakah harus memprioritaskan tindakan alternatif, baik itu tindakan A atau tindakan B, 3) dalam motivasi terdapat lingkungan yang memberi atau menjadi sumber masukan atau pertimbangan seseorang untuk melakukan tindakan pertama atau kedua.<sup>16</sup>

## 2. Teori Motivasi

Dalam membedah teori tentang motivasi, kita perluawali dari beberapa asumsi yang mendasar konsep-konsep tentang motivasi. Stoner mengemukakan empat asumsi tentang teori motivasi sebagai berikut.

- a. Motivasi merupakan suatu hal yang baik.
- b. Motivasi merupakan salah satu di antara berbagai faktor yang masuk ke dalam kerja seseorang.
- c. Motivasi merupakan hal yang langka dan ia memerlukan penggantian secara periodik.
- d. Motivasi merupakan sebuah alat dengan apa para manajer dapat mengatur hubungan-hubungan pekerjaan di dalam organisasi.<sup>17</sup>

Pandangan kontemporer atau modern tentang teori motivasi banyak dikemukakan oleh para ahli. Landy dan Becker mengidentifikasi empat kategori tentang teori motivasi, yaitu: (1) teori kebutuhan (*need theory*); (2) teori keadilan (*equity theory*); (3) teori ekspektansi (*expectancy theory*); (4) teori pencapaian tujuan (*goal-setting theory*).

---

<sup>16</sup> Kompri, *Motivasi Pembelajaran* (Bandung : Remaja Rosdakrya, 2016), 2

<sup>17</sup> Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 126

Termasuk ke dalam pandangan modern tentang teori motivasi adalah pendapat David McClland (1961) yaitu tiga macam manusia.<sup>18</sup>

1. *Need of achievement* (motivasi berprestasi)

Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan untuk berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil risiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan perjalanan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2. *Need of affiliation* (motivasi bersahabat)

Kebutuhan untuk berafiliasi merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

3. *Need of Power* (motivasi berkuasa)

Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.<sup>19</sup>

Sondang P. Siagan dalam Teori Motivasi dan Aplikasinya menjelaskan beberapa teori motivasi dalam bukunya.

---

<sup>18</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosda Karya, 2004), 97

<sup>19</sup> Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 128

- a) Teori kebutuhan Abraham H. Maslow yang bekerja sebagai ilmuwan dan melakukan usahanya pada pertengahan dasawarsa empatpuluhan. Keseluruhan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow berintikan pendapat yang mengatakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan pada lima *hirarkhi* kebutuhan, yaitu:
1. Kebutuhan fisiologis,
  2. Kebutuhan akan keamanan,
  3. Kebutuhan sosial,
  4. Kebutuhan “*esteem*”,
  5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri.<sup>20</sup>
- b) Teori “X” dan “Y” yang dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor yang menekankan bahwa menurut persepsi para manajer, para karyawan dapat digolongkan pada dua tipe utama, yaitu:
- a. Mereka yang tidak senang bekerja dan apabila mungkin mengelakannya dengan konsekuensi bahwa karyawan yang demikian perlu diawasi, dipaksa bahkan diancam karena apabila tidak diperlakukan demikian mereka akan berusaha mengelak dari tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas masing-masing dan orientasinya dalam pemuasan kebutuhanpun lebih ditujukan kepada hal-hal yang sifatnya kebendaan. Kelompok ini tergolong tipe “X”.

---

<sup>20</sup> Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 146

- b. Sebaliknya, mereka yang tergolong tipe “Y” memiliki sifat-sifat yang bertolakbelakang dari sifat tipe “X”.
- c) Teori motivasi *Higinie* yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang intinya terletak pada pemahaman dua sumber motivasi, yaitu yang bersumber dari dalam diri pekerja yang bersangkutan yang mendatangkan kepuasan baginya dan yang bersumber dari organisasi yang berperan sebagai “katup pengaman” agar para pekerja menanti berbagai ketentuan yang berlaku dalam organisasi.
- d) Teori *Existence, Relatedness dan Growth* (ERG) yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Teori ini menekankan pentingnya pemuasan kebutuhan manusia yang berkisar pada keberadaan, hubungan dengan orang lain dan pertumbuhan yang harus terpenuhi secara simultan.
- e) Teori “Tiga kebutuhan” yang dikenal dengan istilah kebutuhan keberhasilan (*need for Achievement*), kebutuhan akan kekuasaan atau pengaruh (*need for Power*), dan kebutuhan afiliasi (*need for Affiliation*).
- f) Teori evaluasi kognitif, yang pada intinya berarti bahwa apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik diperkenalkan, faktor-faktor motivasional yang bersifat instrinsik cenderung berkurang.
- g) Teori penentuan tujuan yang menekankan betapa pentingnya seorang manajer mendorong para bawahannya agar mempunyai tujuan yang spesifik dalam kehidupan organisasionalnya karena dari berbagai penelitian yang telah dilakukan telah terbukti bahwa semakin spesifik tujuan

seseorang semakin besar pula dorongan dalam dirinya untuk mencapai tujuan tersebut.

- h) Teori penguatan yang mengajarkan bahwa jika tindakan seseorang manajer oleh bawahannya dipandang mendorong perilaku positif, bawahan yang bersangkutan akan cenderung mengulangi tindakan tersebut dan sebaliknya, jika tindakan seorang manajer memberi petunjuk agar bawahan yang bersangkutan tidak mengulangi tindakan tertentu, para bawahan akan cenderung untuk mengelakannya.
- i) Teori keadilan yang mengemukakan pentingnya menumbuhkan persepsi di kalangan bawahan bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam kehidupan organisasionalnya dibandingkan dengan persepsi bawahan yang bersangkutan sendiri tentang keadilan.
- j) Teori harapan yang intinya terletak ajaran yang berkata bahwa kuatnya kecenderungan seseorang bertindak dengan cara tertentu sangat tergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu pada daya tarik dari hasil itu bagi orang yang bersangkutan. Teori ini mengandung tiga variabel, yaitu daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan serta kaitan antara usaha dan prestasi kerja.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 162

### 3. Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi meliputi sebagai berikut:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.<sup>22</sup>

### 4. Indikator Motivasi

1. *Needs* (kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan psikologis yang menimbulkan perilaku. Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *physiological, safety, social, esteem, dan self-actualization*. Implikasi dari teori tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan yang terpuaskan dapat kehilangan potensi motivasional. Karenanya manajer disarankan memotivasi disarankan memotivasi pekerja dengan memecah program atau pelaksanaan, dimaksudkan untuk memuaskan kebutuhan yang baru muncul atau tidak terpenuhi. Sedangkan tiga teori kebutuhan oleh McClelland menunjukkan implikasi yang perlu diperhatikan manajer adalah memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi mereka. Selain itu, kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan

---

<sup>22</sup> Kompri, *Motivasi Pembelajaran* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), 3

kekuasaan dapat dipertimbangkan dalam proses seleksi, untuk penempatan yang lebih baik.

2. *Job Design* (Desain Pekerjaan)

*Job design* adalah mengubah konten dan proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan untuk desain kerja adalah manajemen saintifik, perluasan kerja, rotasi kerja, dan pengkayaan kerja.

3. *Satisfaction* (Kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Terdapat lima model utama kepuasan kerja yaitu *need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *discrepancies* (ketidaksesuaian), *value attainment* (pencapaian nilai), *equity* (keadilan), dan *dispositional/genetic components* (komponen watak/genetik)

4. *Equity* (Keadilan)

*Equity theory* adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima. Komponen utama terkait dalam pertukaran antara *employee-employer* adalah *inputs* dan *outcomes*. Sebagai *inputs* adalah pekerja, untuk mana mereka mengharapkan hasil, termasuk pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan usaha. Di sisi *outcomes* dari pertukaran, organisasi mengusahakan pembayaran, tunjangan tambahan, dan rekognisi.

5. *Expectation* (Harapan)

*Expectation theory* berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Victor Vroom mengemukakan adanya tiga konsep kunci yaitu *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*. *Expectancy* adalah merupakan keyakinan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu. *Instrumentality* merupakan keyakinan orang bahwa hasil tertentu adalah tergantung pada tingkat kinerja spesifik. Sedangkan *valence* menunjukkan nilai positif atau negatif yang ditempatkan orang pada hasil. *Valence* mencerminkan preferensi pribadi kita, kebanyakan pekerja mempunyai *valence* positif atas penerimaan tambahan uang atau rekognisi.

6. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Menurut Locke, goal setting mempunyai empat mekanisme motivasional, yaitu: (1) *Goal direct attention*. Tujuan yang secara pribadi bermakna cenderung memfokus pada satu perhatian pada apa yang relevan dan penting. (2) *Goal regulate effort*. Tidak hanya tujuan yang membuat kita mengerti secara selektif, mereka juga memotivasi kita untuk bertindak. (3) *Goals increase persistence*. Ketekunan merupakan usaha yang dikeluarkan pada tugas selama perpanjangan periode waktu. Orang yang tekun cenderung melihat hambatan sebagai tantangan yang harus diatasi

daripada sebagai alasan untuk gagal. (4) *Goal foster strategies and action plans*. Tujuan dapat membantu karena tujuan mendorong orang mengembangkan strategi dan rencana aksi yang memungkinkan mencapai tujuan mereka.<sup>23</sup>

## 5. Motivasi kerja dalam Islam

Agama islam menganjurkan kepada umatnya agar senantiasa berusaha dan berikhtiar untuk mewujudkan kesejahteraan dan kebahagiaan masing-masing. Islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapat kebahagiaan hidup berupa rezeki di dunia, disamping tidak melupakan kehidupan hari akhirat. Karena itu dalam islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah sehingga rezeki yang diperoleh menjadi berkah dan sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan di akhirat.

QS. Ar Ra'd : 11

... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ...

“*Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.*” (QS. Ar Ra'd :11).<sup>24</sup>

Perubahan yang hendak dilakukan oleh manusia melalui manajemen diri tentu harus didorong oleh motivasi yang kuat. Dalam memotivasi karyawan perlu ada penghargaan dan

<sup>23</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 331

<sup>24</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Bandung : PT. Syamil Cipta Media, 2004), 125

hukuman. Dalam islam ada istilah *basyir* (berita gembira) dan *nadzir* (berita ancaman) yang dianalogikan dengan penghargaan dan hukuman. Rasulullah SAW sendiri adalah seorang pemberi berita gembira dan pemberi berita ancaman (*basyira wanadzira*). Kedua hal ini tidak boleh dipisahkan. Jika yang dilakukan hanya memberi *reward* saja, maka karyawan akan memiliki semangat untuk melakukan sesuatu karena tujuan-tujuan jangka pendek. Jika yang dilakukan hanya aspek peringatan (hukuman) saja, maka karyawan akan cenderung menjadi takut dan tidak akan berkembang. Oleh karena itu, kedua-duanya, yaitu *reward* dan *punishment* harus dilakukan.<sup>25</sup>

### C. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu (*review research or study*) merupakan kegiatan mendata dan mengevaluasi seluruh hasil studi atau penelitian, terutama skripsi yang lebih dulu membahas fokus yang sama dalam ringkasan (anotasi) tersebut, harus digali kelebihan dan kekurangan yang telah ada agar posisi skripsi yang akan di tulis terlihat perbedaannya dengan skripsi yang telah ada. Perbedaan tersebut akan menjadi nilai tambah dari skripsi yang akan di tulis.

Berikut adalah beberapa skripsi yang meneliti variabel yang sama namun dalam objek yang berbeda.

Peneliti pertama dilakukan oleh Mohamad Juhri (2015), dengan judul skripsi “Pengaruh Upah Minimum Kota (UMK) terhadap Kesejahteraan menurut Prespektif Ekonomi Islam (Studi

---

<sup>25</sup> Hafidhuddin, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 136

Pada Karyawan Pabrik Tahu di Kampung Gelam Kota Serang)”. Permasalahan yang diteliti adalah Apakah Upah Minimum Kota (UMK) berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pabrik tahu di Kota Serang. Terlihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana (uji t), bahwa t hitung 1,928 dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan derajat kebebasan  $(df=N-2) = df = 16-2 = 14$ , maka diketahui t tabel = 1,761. Karena t hitung  $>$  t tabel atau  $1,928 > 1,761$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Adanya pengaruh antara upah minimum kota (UMK) terhadap kesejahteraan, yang berarti koefisien regresi pada upah yang diberikan Pabrik Tahu adalah signifikan.<sup>26</sup>

Peneliti kedua dilakukan oleh Citra Dewi Pengaruh Perlindungan Kesehatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (studi kasus tenaga kerja pada PT. Inti Everspring Indonesia di kecamatan Pulo Ampel, kabupaten Serang)”. Berdasarkan dari perhitungan dengan menggunakan program spss versi 22,0. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian diperoleh variabel bebas yaitu perlindungan kesehatan (X) memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  ( $3.606 > 1.677$ ), maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh positif dan terjadi signifikan . dari hasil perhitungan tersebut

---

<sup>26</sup> Mohamad Juhri, *Pengaruh Upah Minimum Kota (UMK) Terhadap Kesejahteraan Menurut Prespektif Ekonomi Islam* (Serang, IAIN SMH Banten, 2017), 79

diperoleh  $R^2 = 0,213$ . Bahwa pengaruh perlindungan kesehatan terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebesar 21,3 %.<sup>27</sup>

Peneliti ketiga dilakukan oleh Agus Roni, dengan judul skripsi “Pengaruh Upah Yang Diberikan Perusahaan Terhadap Kesejahteraan Ekonomi Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Kp. Ledug Pada Karyawan PT. Gajah Tunggal Tangerang )”. Permasalahan yang diteliti yaitu apakah dengan upah yang diberikan oleh perusahaan PT. Gajah Tunggal Tangerang Secara Islami dapat mencukupi kebutuhan hidup dan mensejahterakan karyawan, dan apakah perusahaan yang diberikan perusahaan PT. Tunggal Gajah Tangerang berpengaruh terhadap kesejahteraan ekonomi karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif dan metode analisis korelasi. Adapun hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara upah yang diberikan perusahaan terhadap kesejahteraan ekonomi karyawan.<sup>28</sup>

Perbedaan dari penelitian terdahulu yang membedakan adalah analisis data yang menggunakan metode *Field Research* (penelitian lapangan), *Observasi*, dan Wawancara (*Interview*), dan metode analisis data deskriptif dan analisis kuantitatif. Sedangkan analisis yang penulis gunakan yaitu metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif.

---

<sup>27</sup> Citra Dewi, *pengaruh perlindungan kesehatan terhadap motivasi kerja karyawan dalam prespektif ekonomi islam* (Serang: IAIN SMH Banten, 2016), 100

<sup>28</sup> Agus Roni, *Pengaruh Upah Yang Diberikan Perusahaan Terhadap Kesejahteraan Ekonomi Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Serang: IAIN SMH Banten, 2012), 75

#### D. Hipotesis

Dalam inferensial statistic kita akan menghadapi problem. Sebelum kita pencari jawaban secara *factual* terlebih dulu kita mencoba menjawab secara teoritis. Jawaban atas problem secara teoritis sering disebut dengan hipotesis, dan hipotesis itu merupakan jawaban sementara, yang masih perlu di uji kebenerannya melalui fakta-fakta.<sup>29</sup>

Hipotesis yang akan dihadapi adalah :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara Upah Minimum Kabupaten (UMK) terhadap motivasi kerja karyawan.

$H_a$  : Adanya pengaruh antara Upah Minimum Kabupaten (UMK) terhadap motivasi kerja karyawan.

---

<sup>29</sup> Agus Irianto, *Statistik: Konsep, Dasar dan Pengembangannya* (Jakarta : Kencana, 2004), .97