

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hierarki kebutuhan dari Maslow merupakan suatu pernyataan luas tentang kebutuhan-kebutuhan manusia dan menyediakan sebuah kerangka dasar konseptual sebagai landasan untuk memahami kekuatan-kekuatan yang menyebabkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu dalam situasi tertentu, (Winardi, 1992: 136).

Abraham Harold Maslow merupakan salah seorang tokoh psikologi yang lahir di Brookolyn New York pada 1 April 1908 dan meninggal pada tahun 1970. Maslow merupakan pejuang psikologi humanistik yang akan berpengaruh terhadap teorinya. Abraham Maslow mengembangkan model Hierarki kebutuhan (1950) dan teori Hierarki Kebutuhan sampai saat ini tetap digunakan dalam memahami motivasi manusia, pelatihan manajemen dan pengembangan pribadi.

Sebagai seorang humanis, Maslow menyadari bahwa sangat diperlukan suatu teori yang memperhatikan tentang seluruh kemampuan manusia, tidak hanya melihat dari satu aspek yang dimiliki manusia saja. Namun harus memperhatikan aspek kemampuan yang dimiliki oleh manusia sebagai ciptaan Allah yang paling mulia. Maka dalam hal ini Maslow mengkonstruksi teori motivasinya yang sangat terkenal.

Abraham Maslow mengkonstruksi teori motivasinya berdasarkan hierarki atau yang lebih dikenal dengan *Maslow's Needs Hierarchy Theory/ A Theory of Human Motivation*. Menurut Maslow seorang yang berperilaku atau bekerja karena didorong oleh berbagai jenis kebutuhan, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Jika kebutuhan pertama dan kedua sudah terpenuhi, maka kebutuhan ketiga dan seterusnya sampai tingkat kelima.

Maslow membagi kebutuhan tersebut ke dalam beberapa jenjang yaitu: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri. Dengan demikian, sangat penting untuk memuaskan kebutuhan manusia. Dapat dilihat secara jelas pada lembaga atau perusahaan modern yang selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya, selain itu juga memberikan perlindungan dan kesejahteraan pada karyawannya.

Pada setiap perusahaan memiliki tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya merupakan perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya apabila sumber daya manusia rendah maka tujuan suatu perusahaan akan terhambat. Kesuksesan dan kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang telah dicapai karyawannya. Oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal,

karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Karyawan yang bekerja tentunya tidak terlepas dari faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kinerja secara optimal, sehingga perlu adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Faktor pendorong tersebut adalah motivasi, motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Oleh karena itu manajer harus selalu menciptakan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja karyawannya.

Sesuai dengan manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan pada umumnya berlaku universal. Adapun perilaku dalam manajemen syariah yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Setiap kegiatan dalam manajemen syariah, diupayakan menjadi amal shaleh yang bernilai abadi. Seperti, niat yang ikhlas karena Allah, tata cara pelaksanaan sesuai dengan syariat,

dilakukan dengan kesungguhan. Struktur organisasi pada manajemen syariah juga sangat diperlukan, karena peran manusia tidak akan sama dalam kehidupan dunia. Kelebihan yang diberikan merupakan ujian dari Allah dan bukan digunakan untuk kepentingan sendiri. Dalam manajemen syariah juga memiliki sistem yang seluruh aturan kehidupan manusia yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunah Rasul. Pelaksanaan sistem yang konsisten akan melahirkan sebuah tatanan yang rapi, sebuah tatanan yang disebut sebagai manajemen yang rapi. Sebaliknya, jika menolak aturan atau sama sekali tidak memiliki keinginan mengaplikasikan aturan atau kehidupan, akan melahirkan kekacauan dalam kehidupan sekarang, atau kehidupan yang sempit serta kecelakaan di akhirat nanti (Hafiddhudin, 2003:5).

Berbicara tentang kinerja karyawan dan motivasi dari sudut pandang teori Maslow, erat kaitannya dengan perusahaan atau organisasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, seperti motivasi para pekerja. Peneliti mengambil studi kasus di lembaga keuangan berbasis syariah yaitu di BMT Bangun Rakyat Sejahtera dan BMT Barokah Padi Melati yang merupakan sebuah organisasi yang menggerakkan beberapa karyawan, dimana pada tahun 2015 kedua BMT ini tidak mencapai sesuai yang telah ditargetkan. Hal ini terjadi kemungkinan disebabkan oleh beberapa hal, seperti kinerja karyawan ataupun faktor yang mempengaruhi lainnya.

Motivasi yang diberikan oleh manajer kepada seluruh karyawan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Biasanya manajer selalu menyampaikan informasi baru tentang perkembangan kelembagaan serta motivasi kepada karyawannya setiap senin pagi atau pada saat apel pagi, selain pada kesempatan itu motivasi yang biasa diberikan pada saat diadakannya rapat atau *meeting*. Sedangkan BMT Barokah Padi Melati juga memiliki program rutin rapat yang dihadiri oleh seluruh karyawan dan manajer yang dilaksanakan pada hari sabtu minggu pertama setiap bulannya.

BMT Barokah Padi Melati memiliki program rutin lainnya yang mendukung dan pemberian motivasi yaitu pengajian setiap dua bulan sekali, sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan setiap pengajian disampaikan oleh salah satu seorang karyawan secara bergiliran. Begitu pula di BMT Bangun Rakyat Sejahtera juga memiliki program rutin setiap hari yaitu tilawah Qur'an setiap pagi. Pada tilawah tersebut membaca Al-Quran secara bersama-sama serta terjemahannya, lalu ditafsirkan dimana disitu dimasukkan motivasi-motivasi untuk kinerja yang baik dan tidak melanggar norma dan ketentuan yang telah ditetapkan. Motivasi berupa ibadah bekerja berdasarkan muamalah, karena rezeki yang kita dapat diperoleh dari Allah SWT. BMT Bangun Rakyat Sejahtera menerima karyawan dengan lebih melihat personality atau latar belakang dan akhlak seseorang sehingga yang menjadi motivasi mendasar adalah ibadah.

Motivasi juga diberikan secara langsung ketika karyawan menghadap manajer untuk keperluan tertentu, seperti karyawan yang melakukan kesalahan dalam menjalankan tugasnya disitulah manajer menyampaikan motivasi agar karyawan melaksanakan tugasnya lebih baik lagi. Motivasi ini diberikan kepada seluruh para karyawan.

Motivasi selanjutnya ialah implementasi muamalah (wawancara dengan Wawan Wikasno, Manajer BMT Bangun Rakyat Sejahtera tanggal 18 Februari 2015). Sejak berdirinya BMT Bangun Rakyat Sejahtera pada tahun 2002, tidak ada satupun karyawan yang keluar kecuali mengundurkan diri. Pada awal berdirinya BMT BRS tahun 2002 memiliki 3 tenaga kerja sebagai pengelola BMT BRS, adanya kemajuan untuk tenaga kerja hingga saat ini ditahun 2016 berjumlah 16 orang.

Tidak hanya sumber daya manusia saja yang memiliki perubahan, namun juga perkembangan usaha. Dapat kita ketahui perkembangan usaha di BMT Bangun Rakyat Sejahtera pada SHU tahun berjalan pada tahun 2013 adalah 315.550.232, tahun 2014 adalah 383.225.098, dan tahun 2015 adalah 400.040.372. Dari data tersebut bahwasannya secara umum perkembangan usaha di BMT Bangun Rakyat Sejahtera bersifat signifikan setiap tahunnya, hanya saja pada priode tahun 2015 tidak mencapai target. Laba yang ditargetkan pada tahun 2015 adalah sebesar 421.547.608, sedangkan angka pencapaiannya adalah sebesar 400.040.372. Begitu pula dengan asset dan DP 3, asset yang ditargetkan adalah 32.127.738.859

sedangkan capaiannya adalah 28.071.077.104. Target DP 3 adalah 26.889.222.413 dan capaiannya adalah 20.214.974.501.

BMT Barokaah Padi Melati perkembangannya bersifat fluktuatif. Pada tahun 2013 SHU bersihnya 9.621.464,78, tahun 2014 mengalami kenaikan hingga 30.535.858,28, tahun 2015 menurun SHU bersih hingga 5.633.516,85. Data tersebut diperoleh langsung dari manajer BMT Bangun Rakyat Sejahtera dan BMT Barokah Padi Melati. Dengan demikian peneliti merasa perlu adanya tinjauan lapangan untuk mengetahui lebih jauh mengenai perkembangan tersebut melalui motivasi Maslow.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mencari solusi dan pemecahan masalah di lembaga berbasis syariah yaitu BMT Bangun Rakyat Sejahtera dan BMT Barokah Padi Melati. Peneliti memutuskan obyek penelitian di BMT tersebut karena perkembangan usahanya menurun dan tidak mencapai target pada tahun 2015 berdasarkan laporan keuangan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang diukur menggunakan sudut pandang teori motivasi Maslow. Sesuai dengan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Peningkatan Kinerja Karyawan Dari Sudut Pandang Teori Motivasi Maslow di Lembaga Keuangan Syariah Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Setelah mengetahui uraian dari latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan pokok masalah yang dipandang relevan untuk dikaji secara luas dan mendalam yaitu:

“Bagaimana pengaruh variabel motivasi Maslow terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera dan BMT Barokah Padi Melati?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel motivasi Maslow berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera dan BMT Barokah Padi Melati.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini untuk:

1. Memberikan masukan pada manajemen BMT Bangun Rakyat Sejahtera dan Barokah Padi Melati terhadap peningkatan kerja karyawan.
2. Dapat dijadikan sebagai rujukan praktisi, akademisi dan lembaga dalam mengatasi permasalahan kinerja suatu organisasi, lembaga dan lainnya.

E. Tinjauan pustaka

Beberapa kajian dan pembahasan dalam bentuk karya ilmiah mengenai motivasi kerja karyawan sudah bukan hal yang baru lagi. Beberapa karya ilmiah yang berkaitan dengan tema motivasi kerja karyawan sebagai bahan perbandingan skripsi penulis, antara lain yaitu:

No	Penelitian	Hasil penelitian
1.	Alexander Evan Purnomo dan Widjojo Suprpto, (2015). <i>“Analisa Motivasi Kerja dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Musayu Primatama Raya”</i> .	Penelitian dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian adalah motivasi pegawai untuk bekerja rendah. Pekerja hanya sebatas mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan. Kinerja pegawai belum bisa memenuhi harapan perusahaan.
2.	Caesar Oktavianda, (2015) <i>“Upaya Camat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Aparatur Pemerintah di Kantuor Camat Sungai Raya Kabupaten Bengkayang”</i> .	Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian adalah motivasi kerja pegawai yang masih tergolong rendah. Para pegawai tidak fokus pada pekerjaan yang dikerjakan, pegawai cepat bosan, menurunnya semangat pegawai dalam melaksanakan tugas. Pegawai memiliki kebutuhan internal, berupa kebutuhan dasar, keamanan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Jika pimpinan memberikan motivasi tersebut maka pegawai dapat menciptakan gairah kerja.

<p>3. Rico Trymetha Kurniawan, Ending Siti Astute dan Djamhur Hamid, (2015). <i>“Analisis Peran Manajerial dalam Memotivasi Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Mina Marga Utama Malang)”</i>.</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Hasil penelitian ini adalah pemimpin atau manajer memberikan motivasi pada karyawannya dengan latar belakang yang berbeda-beda juga merupakan salah satu kendalanya. Orang yang memiliki skill juga berbeda dengan orang yang biasa-biasa saja dalam memberikan sebuah motivasi. Manajer akan memberikan jaminan yang dibutuhkan baik secara fisik maupun psikologis untuk memenuhi kebutuhan karyawannya agar lebih termotivasi.</p>
<p>4. Gunawarman Hartono dan Ratih Novalistya R, (2006). <i>“Pengukuran Pengaruh Variabel Motivasi Maslow Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung di PT SMII”</i>.</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah kebutuhan fisiologis berpengaruh kuat diantara kebutuhan lainnya. Hal tersebut sesuai dengan tingkat penghasilan tenaga kerja langsung yang hanya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok.</p>
<p>5. Marman dan Ida Betanursanti. <i>“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mitsuba Indonesia Pipe Parts Di Bekasi Jawa Barat”</i>.</p>	<p>Pada penelitian ini terdapat korelasi positif pengaruh motivasi karyawan terhadap produktivitas perusahaan manufaktur PT. Mitsuba Indonesia Pipe Parts. Pada penelitian ini faktor yang berpengaruh hanya terdapat terdapat 3 variabel yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial terhadap produktivitas perusahaan. Dari hasil penelitian tersebut variabel yang dominan pengaruhnya terhadap produktivitas perusahaan adalah kebutuhan sosial.</p>

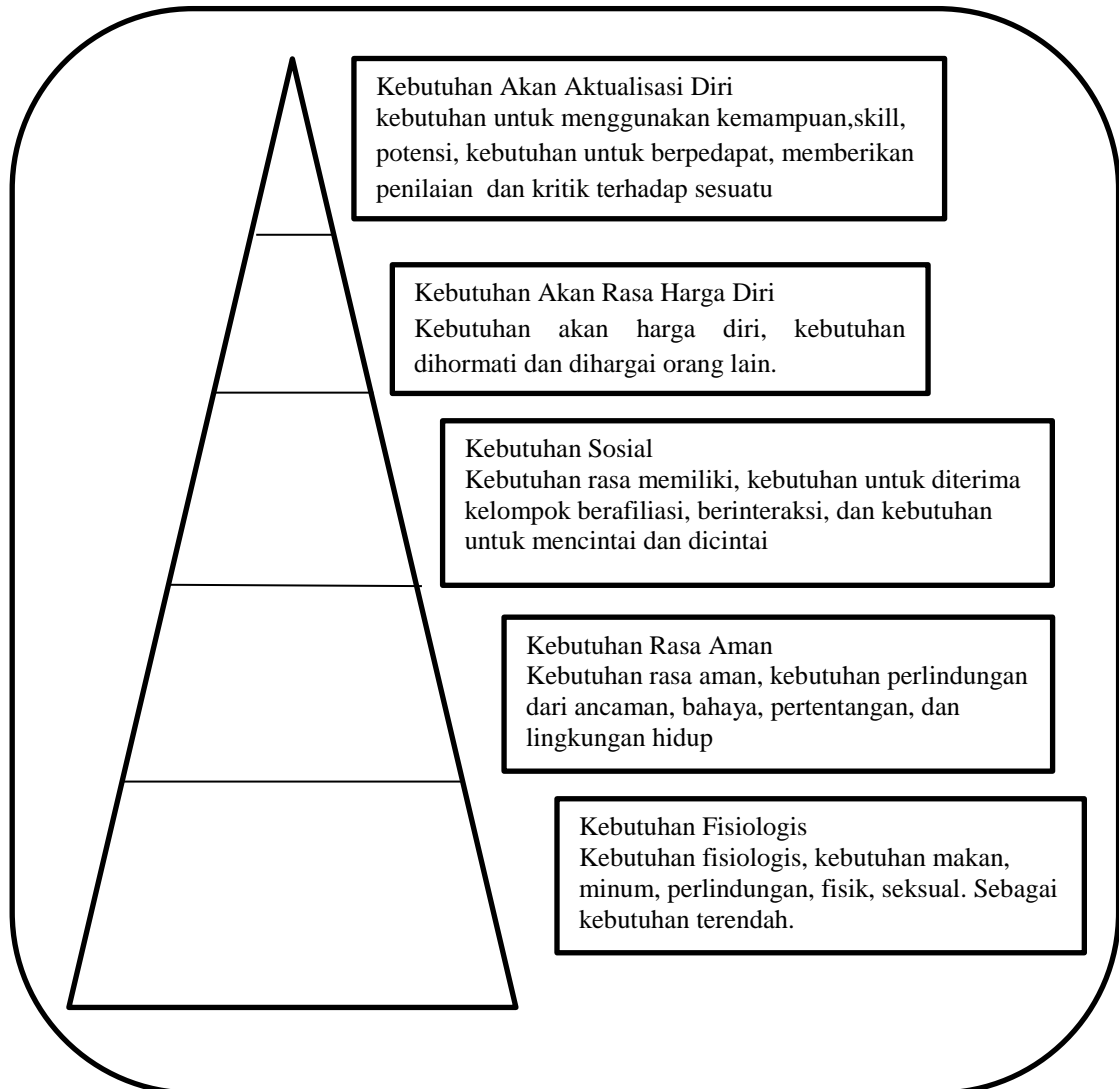
Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu antara lain:

1. Pada penelitian ini memiliki pokok permasalahan yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.
2. Data diperoleh berdasarkan kuisisioner dan wawancara.
3. Penelitian ini dilakukan di lembaga keuangan syariah, lembaga keuangan syariah berbasis teori islam.
4. Pada penelitian ini MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) berbasis syariah.
5. Objek penelitian di BMT Bangun Rakyat Sejahtera dan BMT Barokah Padi Melati.

F. Kerangka Teori

1. Teori Motivasi

a. Teori Hierarki Abraham Maslow



Sumber: Maslow, 1970

Gambar 1.1 Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham H. Maslow adalah pendekar tunggal dalam bidang motivasi yang menggunakan pendekatan kebutuhan. Menurut teori ini orang mengalami tingkat kebutuhan, yaitu: kebutuhan fisik (lapar dan haus), kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan untuk mewujudkan diri.

Berbagai kebutuhan ini dianggap tersusun dalam suatu hierarki sedemikian rupa, sehingga kebutuhan yang mendasar harus dipuaskan lebih dahulu sebelum timbulnya kebutuhan yang lebih tinggi. Manusia bekerja disebabkan adanya faktor kebutuhan yang tidak terpenuhi oleh dirinya sendiri. Hal ini menyebabkan manusia melakukan kerja sama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya tersebut dengan memasuki suatu organisasi. Pada dasarnya menurut Maslow ada lima kebutuhan pegawai dalam organisasi yang disusun secara hierarkis (bertingkat), yaitu:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan manusia yang paling mendasar untuk mempertahankan hidupnya secara fisik, yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, seks, tidur, istirahat dan udara. Seseorang yang mengalami kekurangan makanan, harga diri dan cinta, pertama-tama akan mencari makanan terlebih dulu. Ia akan mengabaikan atau menahan terlebih dahulu semua kebutuhan lain sampai kebutuhan fisiologisnya terpenuhi. Bagi orang yang berada dalam keadaan lapar berat dan membahayakan, tak ada

minat lain kecuali pada makanan. Bagi masyarakat sejahtera jenis kebutuhan ini umumnya telah terpenuhi. Ketika kebutuhan dasar ini terpuaskan, dengan segera kebutuhan lain (yang lebih tinggi tingkatnya) akan muncul dan mendominasi perilaku manusia (Maslow, 1970: 35).

2) Kebutuhan Rasa Aman Atau Keselamatan

Maslow berpendapat bahwa apabila kebutuhan fisiologis relative telah terpenuhi, maka akan muncul seperangkat kebutuhan baru yang kurang-lebih dapat kita kategorikan dalam kebutuhan akan keselamatan, yaitu keamanan, kemantapan, ketergantungan, perlindungan, bebas dari rasa takut, cemas dan kekalutan; kebutuhan akan struktur, ketertiban, hukum, batas-batas, kekuatan diri pelindung, dan sebagainya (Maslow, 1970: 39).

3) Kebutuhan Sosial

Menurut Maslow, jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa memiliki dan dimiliki. Orang akan mendambakan hubungan penuh kasih sayang dengan orang lain pada umumnya, khususnya kebutuhan akan rasa memiliki tempat di tengah kelompoknya, dan ia akan berusaha keras mencapai tujuan yang satu ini (Supratinya, 1987: 74)

4) Kebutuhan Penghargaan

Maslow menemukan bahwa setiap orang memiliki dua kategori kebutuhan akan penghargaan, yakni: harga diri dan penghargaan dari orang lain. Harga diri meliputi kebutuhan akan kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, kecukupan, prestasi, ketidaktergantungan dan kebebasan. Penghargaan dari orang lain meliputi prestise, pengakuan, penerimaan, perhatian, kedudukan, nama baik serta penghargaan. Seseorang yang memiliki cukup harga diri akan lebih percaya diri serta lebih mampu sehingga lebih produktif. Sebaliknya jika harga dirinya kurang maka akan menyebabkan rasa rendah diri tidak berdaya, bahkan rasa putus asa serta perilaku yang *neurotik*. Harga diri yang paling stabil dan sehat, tumbuh dari penghargaan yang wajar dari orang lain, bukan karena nama harum, serta sanjungan kosong (Maslow, 1970: 39).

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Maslow mengemukakan bahwa setiap orang harus berkembang sepuh kemampuannya. Kebutuhan manusia untuk bertumbuh, berkembang, dan menggunakan kemampuannya, oleh Maslow disebut aktualisasi diri. Maslow juga menyebut aktualisasi diri sebagai hasrat untuk makin menjadi diri sendiri sepenuhnya, menjadi apa saja menurut kemampuan yang dimiliki. Kebutuhan akan atualisasi diri ini biasanya muncul setelah kebutuhan akan cinta dan akan penghargaan terpuaskan secara memadai. Kebutuhan akan

aktualisasi diri ini merupakan aspek terpenting dalam teori motivasi Maslow. Munculnya kebutuhan yang tanpa jelas ini biasanya berdasarkan suatu pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan, cinta dan harga diri yang ada sebelumnya (Maslow, 1970: 46).

b. Teori McClelland “Tiga Kebutuhan”

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland beserta rekan-rekannya. Inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu: “*Need for Achievement (nAch)*”, “*Need for Power (nPo)*”, dan “*Need for affiliation (nAff)*”.

1) Motivasi untuk berprestasi (*N-Ach*)

Need for achievement (*N-Ach*) hasrat untuk meraih setinggi-tingginya prestasi dalam hidup adalah motivasi untuk berprestasi, seperti karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya untuk mencapai suatu tujuan. N-ach juga merupakan dorongan untuk mengungguli dengan cara bersaing untuk mencapai kesuksesan.

2) Motivasi untuk berkuasa (*N-Pow*)

N-Pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Menurut McClelland kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu ekspresi dari individu untuk

mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Menurut McClelland kebutuhan kekuasaan sangat berhubungan dalam pencapaian posisi kepemimpinan, karena seorang pemimpin membutuhkan kekuasaan yang besar untuk dapat mengendalikan anggota atau rakyatnya agar dapat terwujud tujuannya sebagai seorang pemimpin. Contoh dari *N-Pow* adalah karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya dan memiliki karakter kuat untuk memimpin dan mempunyai ide serta hasrat untuk menang.

3) Motivasi untuk berafiliasi (*N-Affil*)

N-Affil adalah motivasi terhadap *afiliasi*. Kebutuhan akan *afiliasi* adalah hasrat untuk berhubungan antara pribadi yang ramah dan akrab. Individu mempunyai keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat atau bersahabat dengan pihak lain. Biasanya jika individu mempunyai *afiliasi* yang tinggi, dalam dia bekerja dapat berhasil atau sukses karena dalam pekerjaan membutuhkan interaksi sosial yang tinggi.

c. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori motivasi higiene yang dikemukakan oleh Herzberg sering disebut sebagai teori dua faktor dan dipusatkan pada sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian kerja. Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hasil dari dua faktor yang berbeda (Herzberg, Mousner dan Snyderman, 2005: 59).

Faktor yang memotivasi (pemuas) dan faktor hygiene (faktor ketidakpuasan) masing-masing adalah sebagai berikut:

Pemuas:

- 1) Prestasi
- 2) Penghargaan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Tanggung jawab
- 5) Kenaikan pangkat
- 6) Perkembangan

Ketidakpuasan:

- 1) Kebijakan perusahaan
- 2) Pengawasan
- 3) Kondisi kerja
- 4) Hubungan dengan yang lain
- 5) Gaji
- 6) Status
- 7) Keamanan kerja
- 8) Kehidupan pribadi

Herzberg menggunakan istilah “higiene” dalam pengertian yang berhubungan dengan medis yaitu yang berfungsi menghilangkan berbagai resiko di lingkungan kerja, Duttweiler (2006) dalam Andjarwati (2015: 49).

Herzberg mengidentifikasi dan membandingkan dinamika higiene dan motivasi sebagaimana dijelaskan berikut:

Dinamika Higiene

Dasar psikologis kebutuhan higiene adalah menghindari resiko dari lingkungan kerja.

- 1) Sumber yang menimbulkan resiko jumlahnya tidak terbatas
- 2) Perbaikan higiene hanya berpengaruh jangka pendek
- 3) Kebutuhan higiene bersiklus secara alami
- 4) Kebutuhan higiene merupakan hal yang menentukan
- 5) Tidak ada jawaban akhir untuk kebutuhan higiene

Dinamika Motivasi

Dasar psikologis motivasi adalah kebutuhan perkembangan pribadi (Herzberg, 2006: 101).

- 1) Daya pendorong (motivator) untuk kepuasan jumlahnya terbatas
- 2) Kebutuhan motivator (daya pendorong) berpengaruh jangka panjang
- 3) Kebutuhan motivator (daya pendorong) tidak ada batasnya
- 4) Tidak ada jawaban untuk kebutuhan motivator (daya pendorong).

Menurut Herzberg, higiene tidak bisa memotivasi dan jika hal ini digunakan untuk mencapai tujuan bisa jadi mengakibatkan hasil yang negatif dalam jangka panjang. Lingkungan yang sehat mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi lingkungan yang demikian tidak dapat mengarahkan seseorang ke penyesuaian diri yang minimal, yaitu ketidakadaan kepuasan. Kebahagiaan “positif” kelihatannya membutuhkan pencapaian pertumbuhan psikologi (Herzberg, 2006: 78).

Ada tiga kondisi psikologi yang penting yang sangat mempengaruhi kepuasan pekerja:

- 1) Pengalaman yang berarti terhadap pekerja itu sendiri
- 2) Tanggung jawab terhadap pekerjaan dan hasilnya
- 3) Pengetahuan tentang hasil dan umpan balik kinerja

Menurut Burke (2007) semakin banyak pekerjaan yang dirancang untuk meningkatkan kondisi ini semakin puas terhadap pekerjaan (Andjarwati, 2015: 50).

d. Teori X dan Y Mc Groger

Mc Groger mengemukakan dan mempertahankan kebenaran teorinya, menekankan bahwa cara yang digunakan oleh manajer dalam memperlakukan para bawahannya sangat tergantung pada asumsi yang digunakan tentang ciri-ciri manusia yang dimiliki oleh para bawahannya itu.

Teori “X” mengatakan bahwa para manajer menggunakan asumsi bahwa manusia mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila kemungkinan akan berusaha mengelaknya.
- 2) Karena para pekerja tidak senang bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan berbagai tindakan punitif agar tujuan organisasi tercapai.
- 3) Para pekerja akan berusaha mengelakkan tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu.
- 4) Kebanyakan pekerja akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan diatas faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisi untuk maju.

Sebaliknya, menurut teori “Y” para manajer menggunakan asumsi bahwa para pekerja memiliki ci-ciri:

- 1) Para pekerja memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain.
- 2) Para pekerja akan berusaha melakukan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri sendiri.
- 3) Pada umumnya para pekerja akan menerima tanggung jawab yang lebih besar.

- 4) Para pekerja akan berusaha menunjukkan kreativitasnya dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab mereka juga dan bukan semata-mata tanggung jawab orang-orang yang menduduki jabatan manajerial.

2. Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Syariah

SDM merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Sumber daya non manusia, seperti modal, mesin, teknologi, bahan-bahan dan lain-lain (Gomes, 1995: 1).

Islam merupakan agama yang mengatur segala aktifitas kehidupan manusia dalam berbagai hal, diantaranya dalam aktifitas ekonomi, dimana kegiatan ini harus dilandaskan pada kaidah dan hukum-hukum Allah yang diatur dalam syariah islam. Praktek ekonomi tidak terlepas dari adanya kegiatan lembaga keuangan karena untuk melakukan kegiatan ekonomi tersebut masyarakat membutuhkan institusi perantara atau lembaga intermediasi. Persaingan lembaga keuangan akhir-akhir ini sangat dititik beratkan pada ketersediaan Sumber Daya Manusia yang handal. Handal dalam artian menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, bukan hanya itu perkembangan lembaga keuangan syariah belakangan ini sangat terkendala pada aspek

manusianya, dimana sumber daya manusia yang ada di lembaga keuangan syariah itu belum sepenuhnya paham dan menghayati arti dan fungsi SDM syariah yang benar-benar sesuai dengan ciri-ciri dan karakteristik yang Allah kehendaki di dalam syariah Islam (Rukiah, 2015: 108).

Sumber daya manusia yang handal berbasis syariah pada hakekatnya harus diletakkan di atas fondasi kesadaran spiritual (hamba Allah) dan rasional (khalifah Allah). Tidak ada pertentangan antara kesadaran spiritual dengan kesadaran rasional dalam ekonomi syariah. Sebagai hamba Allah, manusia menjadi makhluk yang taat yang senantiasa melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya dan sebagai khalifah Allah, manusia menjadi makhluk yang sukses dan berhasil melalui dukungan ilmu pengetahuan (Nuruddin, 2010: 36).

Dalam menyiapkan SDM yang handal, penguasaan aspek keilmuan yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga keuangan dan perbankan mutlak diperlukan. Standar yang dijadikan sebagai acuan harus berhubungan dengan tugas dan wewenang yang akan dipertanggung jawabkan. Tinggi rendahnya pengetahuan, kesanggupan dan ketrampilan ditentukan oleh seberapa besar tanggung jawab yang akan diberikan. Segala sesuatu yang berhubungan dengan manajemen SDM suatu perusahaan pada umumnya berlaku secara universal.

Berikut ini penjelasan manajemen syariah menurut Hafidhuddin dan Tanjung, (2003: 5):

a. Manajemen Syariah

1) Perilaku dalam manajemen syariah

Manajemen syariah merupakan perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keamanan dan ketauhidan. Setiap kegiatan dalam manajemen syariah, diupayakan menjadi amal saleh yang bernilai abadi. Amal saleh merupakan amal perbuatan baik yang dilandasi iman, dengan beberapa persyaratan sebagai berikut:

- a) Niat yang ikhlas karena Allah.
- b) Tata cara pelaksanaan sesuai dengan syariat
- c) Dilakukan dengan kesungguhan

2) Struktur dalam manajemen syariah

Struktur organisasi dalam manajemen syariah juga sangat diperlukan. Dapat dijelaskan dalam Q.S. Al-An'am ayat 165:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيُبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

“Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa di bumi dan Dia meninggalkan sebagian kamu atas sebagian (yang lain) bebrapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha pengampun lagi Maha Penyayang.” (Q.S. Al-An'am, 06: 165).

Dalam ayat di atas dikatakan “*Allah meninggikan seseorang di atas orang lain beberapa derajat*”. Hal ini menjelaskan bahwa dalam mengatur kehidupan dunia, peranan manusia tidak akan sama. Kelebihan yang diberikan (struktur yang berbeda-beda) merupakan ujian dari Allah dan bukan digunakan untuk kepentingan sendiri. Manajer yang baik mempunyai posisi penting dan strukturnya tinggi akan berusaha agar tidak ketinggian strukturnya akan menyebabkan kemudahan bagi orang lain dan memberikan kesejahteraan bagi orang lain.

3) Sistem dalam manajemen syariah

Sistem adalah seluruh aturan kehidupan manusia yang bersumber dari Al-Qur’an dan Sunah Rasul. Aturan tersebut berbentuk keharusan dan larangan melakukan sesuatu. Aturan tersebut dikenal sebagai hukum lima, yaitu: wajib, sunnah, mubah, makruh dan haram. Aturan itu dimaksudkan untuk menjamin keselamatan manusia sepanjang hidup mereka, baik yang menyangkut keselamatan agama, diri (jiwa dan raga), akal, harta benda, serta keselamatan nasab keturunan.

Dalam ilmu manajemen, pelaksanaan sistem yang konsisten akan melahirkan sebuah tatanan yang rapi, sebuah tatanan yang disebut sebagai manajemen yang rapi. Sebaliknya, jika menolak aturan atau sama sekali tidak memiliki keinginan mengaplikasikan aturan

atau kehidupan, akan melahirkan kekacauan dalam kehidupan sekarang, atau kehidupan yang sempit serta kecelakaan di akhirat nanti. Dapat dijelaskan dalam Q.S. Thaahaa ayat 124-126:

وَمَنْ أَعْرَضَ عَن ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكًا وَنَحْشُرُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَعْمَى ﴿١٢٤﴾
 قَالَ رَبِّ لِمَ حَشَرْتَنِي أَعْمَى وَقَدْ كُنْتُ بَصِيرًا ﴿١٢٥﴾ قَالَ كَذَلِكَ أَتَتْكَ آيَاتُنَا
 فَنَسِيَهَا ۖ وَكَذَلِكَ الْيَوْمَ تُنسى ﴿١٢٦﴾

124. *Dan Barangsiapa berpaling dari peringatan-Ku, Maka Sesungguhnya baginya penghidupan yang sempit, dan Kami akan menghimpunkannya pada hari kiamat dalam Keadaan buta".*

125. *Berkatalah ia: "Ya Tuhanku, mengapa Engkau menghimpunkan aku dalam Keadaan buta, Padahal aku dahulunya adalah seorang yang melihat?"*

126. *Allah berfirman: "Demikianlah, telah datang kepadamu ayat-ayat Kami, Maka kamu melupakannya, dan begitu (pula) pada hari ini kamupun dilupakan". (QS. Ta Ha, 20: 124-126)*

Berdasarkan manajemen model penilaian kinerja dalam suatu organisasi yang dicontohkan Dessler (2009) dalam Irawan, (2014) meliputi indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan
- 2) Produktivitas adalah kuantitas dan efesiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu

- 3) Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan
- 4) Bisa diandalkan adalah sejauh mana seseorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugasnya
- 5) Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan
- 6) Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

3. Perkembangan Teori Hierarki Maslow Masa Kini

Tidak dapat dipungkiri bahwa kehidupan modern telah membawa banyak manfaat dalam kehidupan manusia. Dampak positif perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan dapat dirasakan diberbagai bidang kehidupan manusia saat ini. Selain dampak positif juga banyak dampak negatif, perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan juga menghasilkan dampak negatif yang harus diwaspadai. Perkembangan teori hierarki Maslow pada masa kini menurut Setiawan,(2014) yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis

Konteks masa kini tentang kebutuhan fisik ternyata sudah berbeda apabila dibanding dengan situasi pasca Perang Dunia II atau ketika pemikiran Maslow disusun. Variasi kebutuhan fisik di masa kini bukan

hanya ditentukan oleh variasi harga bahan makanan antarnegara, tetapi juga di picu oleh perbedaan cara hidup. Modernitas yang dimotori perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, serta sistem kapitalisme, membawa dampak negatif berupa budaya konsumerisme ke seluruh dunia. Globalisasi dan pasar bebas telah mendorong sistem ini keseluruh dunia.

Pengertian kebutuhan fisik sangat dipengaruhi oleh variasi cara hidup seseorang. Hal ini jelas berbeda dengan situasi ketika Maslow merumuskan pemikirannya mengenai kebutuhan fisik. Situasi dunia ketika pemikiran Maslow dibangun adalah dunia sedang bangkit dari krisis akibat perang yang dahsyat, sedangkan masa kini didominasi manusia yang menghadapi penyakit akibat pola makan yang berlebihan (walaupun masih ada fenomena kelaparan diberbagai pelosok) (Setiawan, 2014: 87).

Data WHO tahun 2008 menunjukkan bahwa penyakit pembunuh nomor 1 dunia saat ini adalah penyakit jantung meraihi 29 persen kematian global setiap tahun. Penyakit jantung yang menjadi momok masyarakat masa kini sebagian besar disebabkan oleh pola makan yang tidak seimbang atau cenderung berlebihan. WHO juga memperkirakan 2030 nanti terdapat 52 juta kematian akibat penyakit degenerative seperti: kanker, jantung, stroke dan diabetes. Sedangkan penyakit menular dan infeksi menurun menjadi 16,5 juta kematian. Peningkatan penyakit degeneratif yang tajam ini disebabkan terutama oleh gaya hidup yang tidak sehat

berupa kelebihan konsumsi yang menyebabkan obesitas. Apa yang digambarkan WHO ini jelas menunjukkan ada situasi yang jauh berbeda yang dihadapi masyarakat dalam konteks kebutuhan fisik, antara saat pemikiran Maslow dibangun dengan situasi masa kini (Setiawan, 2014: 88).

b. Kebutuhan Rasa Aman

Mengingat faktor lingkungan sangat berpengaruh dalam pemenuhan kebutuhan rasa aman, maka perbedaan lingkungan pada saat pemikiran Maslow dibangun dan lingkungan masa kini layak dikaji lebih lanjut. Salah satu perbedaan besar tentu saja bahwa pada masa kini perang dengan skala sebesar Perang Dunia II sudah tidak ada.

Kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan juga memberi dampak positif dalam banyak aspek kehidupan manusia, seperti: penanganan wabah penyakit lebih cepat dan baik, sistem antisipasi dan penanganan bencana alam yang lebih baik, penanganan kejahatan bersama diseluruh dunia melalui Interpol, perbaikan sarana transportasi yang lebih aman, dan lain-lain. Semua hal tersebut secara bersama telah mengakibatkan berkurangnya ancaman bahaya terhadap manusia.

Dunia modern juga menyediakan fasilitas yang meningkat rasa aman masyarakat dalam bentuk seperti: jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi pendidikan, dan lainnya. Negara yang mengatur

sesuai dengan sistem dan kemampuannya masing-masing (Setiawan, 2014: 106).

Teknologi dan ilmu pengetahuan yang telah berkembang ternyata tidak mampu mengurangi kepastian hidup yang dihadapi oleh manusia. Modernitas tidak mampu mencegah bencana alam, namun hanya bisa meminimalkan resikonya. Modernitas juga tidak bisa menghilangkan kriminalitas secara keseluruhan. Saat ini perang memang sudah berkurang secara signifikan, namun bahaya baru di saat ini seperti narkoba dan ancaman perang nuklir justru menimbulkan ancaman baru yang tidak kalah mengerikan.

Banyak ancaman atas kehidupan manusia pada masa lalu yang memang telah berkurang melalui kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, namun modernitas juga banyak menimbulkan ancaman baru, seperti gelombang krisis ekonomi, terorisme, AIDS, narkoba, kerusakan alam, pemanasan global dan sebagainya merupakan ancaman baru dari modernism. Masalah pemenuhan kebutuhan rasa aman pada masa lalu dan masa sekarang tidak berkurang, namun hanya berubah bentuk.

c. Kebutuhan Sosial

Maslow menekankan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang dalam hidupnya selalu berusaha mengatasi perasaan kesendirian. Makna kebutuhan cinta dalam konteks Maslow ini merupakan kebutuhan untuk

dicintai dan kebutuhan akan perhatian oleh orang lain, karena manusia butuh bersosialisasi.

Pada saat perang Dunia I dan perang Dunia II telah membuat masyarakat sadar akan pentingnya penegakkan hukum, kesadaran atas kebebasan manusia sebagai bagian dari harkat dan martabatnya juga berkembang sangat pesat. Manusia bebas melakukan apa saja selama tidak melanggar hukum dan hukum telah mampu mengatur banyak hal yang berkaitan dengan hubungan antar manusia, misalnya solidaritas ekonomi seperti membantu orang miskin. Negara telah mengambil alih karena cukup bagi mereka untuk membayar pajak kemudian negara akan melakukan semua yang dibutuhkan kepada orang miskin. Begitu pula tanggung jawab sosial juga telah diambil alih oleh negara, seperti sekolah gratis dengan dukungan pemerintah secara berangsur mengurangi kebutuhan orang tua asuh dan seterusnya.

d. Kebutuhan Penghargaan

Ada beberapa fenomena modernitas yang berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan penghargaan diri di masa kini, antara lain: konsumtif, iklim kompetisi yang ketat, fluktuasi ekonomi, pluaritas masyarakat, iklim demokrasi, dan lain-lain. faktor tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh pada pemenuhan kebutuhan akan penghargaan diri. Dunia modern memberikan pengaruh berbeda terhadap

memenuhi kebutuhan penghargaan diri, disbanding saat Maslow membangun teori ini pasca Perang Dunia II.

Sistem kapitalisme dunia modern berdampak pada merebaknya budaya konsumerisme diseluruh dunia. Produk-produk diciptakan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan manusia, tetapi juga sebagai alat menopang gambaran diri atau gengsi. Gambaran diri dianggap sebagai penunjang jati diri. Memakai baju, aksesoris, telepon genggam, mobil dan lainnya yang modelnya sudah tertinggal merupakan suatu hal yang memalukan banyak orang. Banyak orang merasa kehilangan harga dirinya ketika menggunakan barang-barang yang sudah ketinggalan zaman, walaupun masih layak pakai. Seakan-akan produk merupakan sebagai cermin dari gambaran diri empunya, padahal perkembangan teknologi sangat cepat sehingga produk dan model akan cepat berganti. Maka dari itu membangun harga diri seperti ini dibutuhkan penghasilan yang besar atau kerja keras secara terus menerus.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

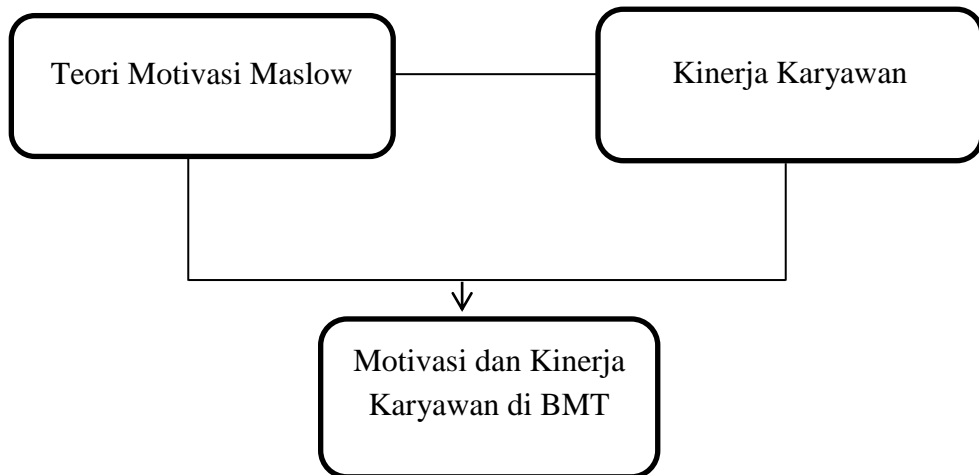
Setengah abad lebih setelah pemikiran Maslow disosialisasikan, pengaruhnya masih begitu dominan dalam perkembangan dunia. Perkembangan pesat teknologi diberbagai bidang termasuk transportasi dan informasi menyediakan kemudahan bagi penduduk dunia untuk mengaktualisasikan apa yang mereka inginkan. Melalui internet manusia

bisa menjelajah keseluruhan pelosok dunia, tanpa harus bepergian secara fisik.

Perkembangan dunia sesuai dengan harapan Maslow memberikan banyak hal baik yang dapat dinikmati manusia. Pada dunia modern juga memberikan dampak negatif, seperti: kerusakan alam yang parah, kesenjangan sosial, tingginya angka bunuh diri.

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir dapat diajukan untuk penelitian yang berdasarkan teori dan telaah sementara dari peneliti. Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan landasan teoritis yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 1.2 Model Kerangka Pemikiran Pada Penelitian Peningkatan Kinerja Karyawan dari Sudut Pandang Teori Motivasi Maslow