

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bekerja adalah sesuatu yang manusiawi. Malah sesungguhnya, bekerja memanusiakan manusia, sehingga seseorang manusia yang tidak bekerja, sehinggalah tidak lengkap kemanusiannya. Manusia bekerja tidak hanya untuk mendapatkan penghasilan yang minimal layak untuk menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya, tetapi juga untuk memenuhi tuntutan kemanusiannya, bahkan untuk memuliakan pribadinya sebagai manusia. Karena itu, seorang penganggur selalu menderita. Tidak saja karena ia tidak memperoleh penghasilan tetapi juga karena dalam lubuk hatinya ia tidak merasa seperti tidak memanusiakan, tidak dianggap bagi masyarakat (Panji Anoraga, 2009).

Suatu fenomena yang sekarang ini terjadi adalah bergesernya dari abad industri ke abad informasi, yang mana kualitas pelayanan menempati posisi yang berarti dalam kehidupan perusahaan. Pelayanan yang dierikan kepada orang lain dan oleh orang harus mencerminkan suatu pelayanan yang terbaik. Ini berarti bahwa orang yang memberikan suatu pelayanan merasa senang dengan dirinya sendiri dan pekerjaannya itu. Selama manusia hidup mereka harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup salah satunya dengan bekerja baik untuk pria maupun wanita selagi dia sehat dan berakal haruslah berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara mandiri.

Proses pemenuhan kebutuhan melalui aktifitas yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mencapai tujuan disebut dengan pelayanan. Kepuasan terdiri atas dua hal, yaitu pelayan dan produk kegiatan layanan. Keduanya harus dapat memenuhi syarat dan ketentuan agar dapat memberikan kepuasan pada penerima layanan. Dalam hubungan dengan pelayanan umum dan penegralan kepuasan seseorang, dalam hal ini pihak yang memperoleh layanan untuk mendapatkan haknya, ada semacam ukuran yang umum tetapi relatif, yaitu apabila ia dapat menerima perlakuan dan hail berupa hak dengan kegembiraan dan keikhlasan (Sutarto Wijono, 2010).

Walaupun setiap karyawan yang bekerja sudah terpenuhi haknya yaitu memperoleh gaji untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, namun pada kenyataannya banyak karyawan yang tidak mampu mencukupi kebutuhannya dengan baik. Idealnya seorang karyawan yang bekerja dengan gaji yang sudah diketahui sebelumnya atau tertulis di dalam kontrak mampu memenuhi kebutuhannya agar terciptalah kesejahteraan psikologisnya. Ciri-ciri yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi adalah mandiri, memiliki kemampuan penyesuaian diri dengan lingkungan sekitarnya, keinginan untuk terus tumbuh dan berkembang dalam segala hal, hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam hidup, dan penilaian positif terhadap dirinya sendiri (Wibowo, 2016)

Seperti dalam QS Al-Mulk ayat 15 manusia mana yang tidak pernah mengharapakan rezeki yang berlimpah dari Allah Swt. Baik rezeki yang berupa materi maupun non materi. Adapun rezeki yang berupa materi yaitu seperti uang yang banyak, kekayaan, gaji yang yang besar serta jabatan yang tinggi. Sedangkan rezeki yang non materi misalnya kebahagiaan, keselamatan dan kesehatan

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا

مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

Maksud dari ayat diatas yaitu Allah telah menetapkan rezeki masing-masing orang, namun kita jangan lupa untuk berusaha dalam mendapatkan rezeki yang telah allah tetapkan tersebut. Dan sebagai seorang muslim, kita tiak boleh sembarangan dalam menjemput rezeki.

Bekerja itu sesungguhnya adalah suatu kegiatan sosial. Dahulu orang beranggapan bahwa satu-satunya perangsang (intensif) bekerja hanyalah uang atau perasaan takut menggangu. Tetapi dewasa ini ternyata bahwa uang bukanlah merupakan faktor utama yang memotivasi semua orang untuk bekerja. Dengan perkataan lain, tidak semua orang bekerja karena membutuhkan uang. Jadi jelaslah,

bahwa uang bukan satu-satunya motivator atau perangsang untuk melakukan pekerjaan. melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Siapapun yang mengelola organisasi akan mengelola berbagai sumber daya untuk meraih tujuan organisasi tersebut (Burhanudin, 2015).

Sumber daya organisasi secara umum dapat dibedakan ke dalam dua hal, yaitu sumber daya manusia, dan sumber daya non manusia. Sumber daya manusia meliputi seluruh individu yang terlibat dalam organisasi dan masing-masing memiliki peran dan fungsi tersendiri dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri dari sumber daya alam, modal, mesin, teknologi, materiil (bahan baku), dan lain-lain.

Menjadi Komponen utama dari perencanaan sumber daya manusia adalah menentukan sumber daya manusia yang dibutuhkan suatu organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu (jangka pendek, jangka panjang, dan jangka menengah). Perencanaan tenaga kerja merupakan kegiatan mengidentifikasi jumlah sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dimasa depan. Dengan demikian, perencanaan tenaga kerja berkaitan dengan kebijakan strategis organisasi atau perusahaan (Burhanudin, 2015).

Menurut Munandar (Ashar Sunyoto, 2001) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem

nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan penting karena terbukti banyak manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan adanya usaha-usaha peningkatan kehidupan mereka. Bagi industri, timbul usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perubahan sikap dan perilaku karyawannya. Bagi masyarakat, dapat menikmati hasil-hasil dari industri serta naiknya nilai individu dalam konteks pekerjaan (Irma Adnan, 2010).

Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi individu dengan lingkungan pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung dalam sistem nilai yang berlaku pada diri masing-masing. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka dapat dikatakan semakin tinggi kepuasan yang dirasakan.

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja diberi pertimbangan utama dalam manajemen saat ini, karena itu memberikan sumbangan besar terhadap prestasi dan produktivitas kerja. Para manajer dan psikolog mengutamakan bahwa prestasi kerja

bermanfaat bagi motivasi dan keahlian karyawan (Sutarto Wijono, 2010).

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*) (Burhanudin Yusuf, 2015)

Motivasi kerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan. Betapa kerasnya Islam mengarahkan umatnya agar mau bekerja keras seperti dalam surat Al-Ankabut ayat 62:

اللَّهُ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَن يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ ۖ وَيَقْدِرُ لَهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ

بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٦٢﴾

Artinya: Allah melapangkan rezki bagi siapa yang dikehendaki-Nya di antara hamba- hamba-Nya dan Dia (pula) yang menyempitkan baginya.

Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu. (Q.S Al-Ankabut ayat 62).

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa Allah maha segalanya dan Allah yang mengatur kepada siapa saja kaumnya yang selalu berusaha seperti bekerja Karena bekerja adalah hakikat kehidupan manusia, maka selama manusia hidup dia harus bekerja. Allah sendiri adalah Allah yang bekerja, bukan saja untuk menciptakan langit, bumi dan segala isinya (Neraca, 11 juni 1988).

Maka dari itu banyak orang bekerja salah satunya bekerja dihotel. Sedangkan hotel itu sendiri adalah suatu bentuk bangunan, lambang, perusahaan atau badan usaha akomodasi yang menyediakan jasa penginapan, penyediaan makanan dan minuman serta fasilitas jasa lainnya dimana semua pelayanan itu diperuntukan untuk masyarakat umum baik mereka yang bermalam dihotel ataupun mereka yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang dimiliki hotel itu. (Sulastiyono, 2011).

Hotel The ALTS Palembang menjadi tempat penelitian yang dilakukan peneliti. Hotel The ALTS ini merupakan luxury lifestyle yang cocok dengan hidup kekinian. Tidak hanya cocok untuk para pebisnis, hotel ini juga pilihan bagi para pelancong hotel bintang lima fleksibel yang memiliki 138 karyawan dari berbagai departemen seperti *front office, house keeping, food dan beverage, housekeeping, accounting, personalia/HRD, engeneering, marketing, purchasing, dan security*. Hotel The ALTS memberikan kemudahan akses kepada para tamu menuju pusat-

pusat bisnis, mall dan tempat-tempat perbelanjaan, dan pusat kuliner yang terletak dirajawali. PenGINAPAN yang memiliki total 207 kamar ini hanya berjarak 14 km dari Bandara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II.

Hotel The ALTS memiliki sejumlah fasilitas unggulan seperti altitude spa dan gym, yaitu berupa sarana relaksasi yang memadukan perawatan pijat aroma terapi serta juga menyediakan sauna dan steam room dan juga terdapat kolam renang yang dilengkapi dengan peralatan olahraga terbaru. Gabi para tamu bisnis yang ingin menyewa Ballroom hotel The ALTS menyediakan Grand Ballroom dengan kapasitas 700 orang. Pemandangan terbaik dapat didapatkan dari On Eleven, rooftop function space dapat digunakan untuk private space untuk kapasitas sampai dengan 100 orang dengan membran warna warni dari cahaya LED dengan view jembatan ampera kota Palembang.

Dari penjelasan mengenai hotel diatas dapat disimpulkan bahwa menginap dihotel membutuhkan biaya yang lumayan dimana nantinya akan ada fasilitas dan juga pelayanan yang ekstra jika sudah booking kamar. Kelebihan yang bisa didapatkan yakni, sebuah ruangan yang nyaman untuk ditinggali walupun hanya beberapa hari saja, jika ada keluhan maka langsung dilayani. Mulai dari makanan, minuman, hingga tempat hiburan yang akan ada disediakan oleh pihak hotel. Tetapi ada juga kelemahan jika kita menginap dihotel salah satunya mengenai biaya yang mahal, tidak bisa tinggal dalam

waktu yang lama karena tidak disediakan paket untuk menginap dalam waktu yang lama sehingga akan benar-benar menguras uang dengan cepat. Bukan saja biaya cek-in yang mahal tetapi juga, pemesan makanan dan minuman yang di tawarkan relatif tinggi, juga masalah kebersihan dan kerapian di dalam kamar serta fasilitas yang ada didalam kamar seperti AC yang kurang dingin, shower yang airnya suka mati, TV yang suka hilang-hilang sinyal, wifi yang lambat di dalam kamar. Sering terganggu dengan suara musik bila ada tamu yang membawa anak kecil, tamu yang untuk beristirahat.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (Sutarto Wijono, 2010) mengemukakan teori motivasi berdasarkan teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi tingkat kebutuhan tingginya.

Teori ini dinamakan dua faktor karena dalam teori ini dikembangkan dua faktor motivasi bagi para pegawai. Faktor pertama dinamakan faktor yang membuat pegawai tidak puas (*dissatisfiers factor*) dan faktor yang kedua adalah faktor yang membuat pegawai merasa puas (*satisfiers factor*) dua faktor tersebut juga dinamakan faktor ekstrinsik seperti (Supervisi, hubungan interpersonal dengan rekan

kerja, hubungan interpersonal dengan atasan Gaji atau upah Keamanan kerja Kondisi kerja dan faktor intrinsik (prestasi kerja, Penghargaan, Kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab.

Sering istilah kepuasan (*satisfaction*) dan motivasi (*motivation*) digunakan secara bergantian. Sebenarnya ada perbedaan antara keduanya. Kepuasan atau ketidak-puasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, dan merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya. Sementara setiap pegawai secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh keadaan sosial (*social frame of reference*) (Burhanuddin, 2015).

Berdasarkan penjelasan yang cukup panjang diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berperan penting untuk membuat seseorang merasakan puas atau tidak puasannya dalam bekerja. Mendorong karyawan untuk bekerjasama dengan apa yang diharapkan untuk suatu tujuan yang timbul dari keinginan manusia dalam rangka untuk memenuhi kebutuhannya.

Peneliti melakukan observasi secara singkat pada karyawan hotel The ALTS Palembang, terlihat pada karyawan yang memiliki motivasi kerja yang bersemangat untuk bekerja Sikap dan minat dewasa terhadap motivasi kerja dapat dikatakan besar

terhadap pekerjaan karena mempunyai keahlian untuk menyelesaikan dengan cepat pekerjaan dengan sikap senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Pada pekerjaan-pekerjaan tertentu sifat-sifat kepribadian seseorang sangat berhubungan dengan Adapun dalam penelitian ini yang dibahas yakni kepuasan kerja terhadap karyawan hotel (Observasi, 2018).

Hasil wawancara yang dilakukan di Hotel The ALTS Palembang dengan 3 orang karyawan, peneliti mendapatkan, yaitu karyawan pertama perempuan "Ya mbk saya senang bekerja disini bisa untuk biaya kuliah sendiri" kemudian saya menanyakan lagi pada karyawan lain "kalau dibilang puas belum mbk karna gaji pas-pasan untuk biaya kehidupan sehari-hari" selanjutnya karyawan terakhir "alhamdulillah cukup". Dari sekilas informasi yang didapat bahwa mereka merasa ada yang puas dan tidak puas saat bekerja. Para karyawan dan karyawan menyatakan bahwa mereka puas walaupun masih pas-pasan bekerja karna dari hasil bekerja inilah mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini terlihat dari bersemangat bekerja pada hotel ini. (Wawancara, 2018).

Berdasarkan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya dan diperkuat oleh teori kepuasan kerja yang membahas faktor diluar individu yang dapat berdampak pada kepuasan kerja, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi kerja Karyawan hotel The ALTS Palembang, serta

menambah variabel-variabel penelitian yang akan dimasukkan kedalam penelitian: seperti jabatan yang dibedakan menjadi staff, supervisor, dan manager yang nantinya akan memberikan gambaran umum berbeda mengenai

Dilihat dari fenomena yang terjadi dihotel membuat peneliti tertarik untuk mengetahui apa yang menyebabkan puas dan ketidakpuasan karyawan di hotel The ALTS Palembang hotel bintang lima ini yang mengusung tema fleksibel. Jika dilihat secara umum permasalahannya terletak pada gaji atau upah karena besar atau kecilnya pendapatan hotel tergantung dari banyaknya tamu yang menginap dihotel tersebut. Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan hotel The ALTS. Kepuasan kerja dengan motivasi berdasarkan tingkatan karir dan lamanya bekerja yang dimiliki beberapa pendapat ahli dan berdasarkan teori yang ada, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai: Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Hotel The ALTS Palembang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dari penjelasan latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah "Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja?."

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Hotel The ALTS Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai bahan pengembangan keilmuan khususnya dibidang Psikologi, serta menambah ilmu pengetahuan dan sebagai sumber referensi peneliti selajutnya

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada Karyawan, yakni hasil penelitian. Ini dapat memberikan informasi bagaimana bekerja dengan baik supaya tercapai kepuasan di dalam bekerja dengan sungguh-sungguh agar kehidupan lebih baik lagi. Sedangkan, untuk hotel sendiri peneliti berharap agar lebih termotivasi lagi agar membuat hotel ini menjadi daya tarik konsumen dan berbeda dengan hotel-hotel yang ada di kota Palembang ini.

1.5. Keaslian Penelitian

Penelitian ini sebelumnya pernah dilakukan Eddy M. Sutanto yang berjudul hubungan kepuasan Kerja Dan motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. DAI Knife Di Surabaya terdapat hasil yang menyatakan Bahwa motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) telah terbukti sebagai faktor penghubung komitmen terhadap organisasional karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini, dimana: 1. Nilai rata-rata (mean) tanggapan

responden untuk tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel motivasi kerja (X1) berada pada nilai 4,17, sehingga penilaian karyawan pada motivasi kerja adalah "tinggi". 2. Nilai rata-rata (mean) tanggapan responden untuk tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel kepuasan kerja (X2) berada pada nilai 4,19, sehingga penilaian karyawan pada kepuasan terhadap kerja adalah "Tinggi". 3. Nilai rata-rata (mean) tanggapan responden untuk tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel komitmen organisasional (Y) berada antara range 4,17, sehingga penilaian karyawan terhadap komitmen organisasional adalah "Tinggi".

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk melihat hubungan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasi Sampel dalam penelitian berjumlah 35 karyawan dan merupakan sampel jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Untuk menganalisis data tersebut menggunakan program SPSS versi 20.0 for windows. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja (X) mempunyai hubungan secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y1) dengan nilai sebesar 0.000. Variabel Motivasi Kerja(X) mempunyai hubungan secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y2) dengan nilai sebesar 0.041. Kepuasan Kerja (Y1) mempunyai hubungan.

Selain jurnal diatas ada jurnal lain yang membuktikan bahwa kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan Bank BTPN Madiun memiliki hubungan yang sangat erat yang ditulis oleh Hendra Indy dan Seger Handoyono. Dilihat dari hasil non parametrik menyatakan bahwa angka signifikansi (sig) kepuasan kerja dengan motivasi kerja adalah 0 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan motivasi kerja karena angka signifikansinya kurang dari 0,05. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif dengan variabel motivasi kerja. Korelasi yang positif dapat diartikan bahwa naiknya nilai pada variabel kepuasan kerja juga diikuti oleh naiknya nilai pada variabel motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian, tentang hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan Bank BTPN Cabang Madiun serta berdasarkan fokus pada rumusan penelitian yang ada, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kedua kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada Karyawan Bank BTPN Cabang Madiun. Kemudian arah hubungan kedua variabel adalah positif. Yang memiliki arti bahwa semakin bertambah kepuasan kerja maka semakin meningkat juga motivasi kerja.

Selanjutnya secara keseluruhan, hasil penelitian ini telah menunjukkan adanya penerimaan terhadap ketiga hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, berikut penjelasannya: 1. Nilai t_{hitung} dari motivasi kerja (X1) adalah 0,004, telah menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki

hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) karyawan PT. DAI KNIFE. 2. Nilai t hitung dari kepuasan kerja (X2) adalah 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) karyawan PT. DAI KNIFE. 3. Nilai F hitung sebesar 0,000, telah menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki hubungan yang signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional (Y) karyawan PT. DAI KNIFE.

Perbedaan penelitian yang saya lakukan dengan penelitian terdahulunya adalah penelitian ini saya lakukan langsung di Hotel The ALTS. Penelitian ini memiliki dua variabel, satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Tempat yang digunakan sebagai lokasi penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang saya lakukan berlokasi di Hotel The ALTS Palembang sedangkan lokasi penelitian sebelumnya di Bank dan organisasi atau kantor, dapat dilihat dari tempat penelitian tersebut tentu saja rentang usia subjek digunakan dalam penelitian ini sebelumnya berbeda. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengambil data dengan kuesioner yang peneliti lakukan dan untuk mengetahui apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan hotel.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Arifin Zainal (Sutarto Wijono, 2010) motivasi adalah sebagai sesuatu yang bersumber dari dalam atau luar. Ia mempunyai tugas dan arah serta akan terus terjadi sehingga menghasilkan apa yang individu tersebut hayati proses ini terus berjalan sebagai satu perputaran di dalam perputaran perilaku seseorang. Motivasi yang ada di dalam diri seseorang berasal dari dalam dan luar. Sesuatu yang berasal dari luar diri seseorang dapat mempengaruhi motivasi yang berasal dalam diri.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaian tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Ashar Sunyoto, 2001).

Menurut Luthans Mahesa (Wibowo, 2016) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Vroom, Victor H (Usman Effendi, 2015) mengemukakan bahwa motivasi ialah sebuah akibat dari suatu hasil yang ingin diraih atau dicapai oleh

seseorang dan sebuah perkiraan bahwa apa yang dilakukannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya.

Menurut Handoko (Irma Adnan, 2010) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Robbin (Panji Anoraga, 2009) mengatakan motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Kemudian menurut Nimram (Sutarto Wijono, 2010) mendefinisikan motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengertian motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja itu berbeda-beda tergantung dari masing-masing individu yang merasa terdorong agar bisa melakukan sesuatu. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Allah SWT juga telah menjelaskan bahwa Allah sudah mengatur rezeki kepada setiap hamba-hambahnya seperti dalam surat saba ayat 39

قُلْ إِنَّ رَبِّي يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَن يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ ۖ وَيَقْدِرُ لَهُ^ج

وَمَا أَنْفَقْتُمْ مِنْ شَيْءٍ فَهُوَ يُخْلِفُهُ^ط وَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ ﴿٣٩﴾

Katakanlah: "Sesungguhnya Tuhanku melapangkan rezki bagi siapa yang dikehendaki-Nya di antara hamba-hamba-Nya dan menyempitkan bagi (siapa yang dikehendaki-Nya)". dan barang apa saja yang kamu nafkahkan, Maka Allah akan menggantinya dan Dia-lah pemberi rezki yang sebaik-baiknya.

Teori Dalam Motivasi Kerja Maslow dan Herberg menekankan pentingnya pengertian akan faktor-faktor internal individu tersebut, kebutuhan atau motif, yang menyebabkan mereka memilih kegiatan, cara dan perilaku tertentu untuk memuaskan kebutuhan yang dirasakan. Faktor-faktor eksternal seperti gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, dan kebijaksanaan perusahaan tentang kenaikan pangkat, delegasi, wewenang, dan sebagainya, memberikan atau kegunaan untuk mendapatkan perilaku karyawan positif dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Usman Effendi, 2015)

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengertian motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja itu berbeda-beda tergantung dari masing-masing individu yang merasa terdorong

agar bisa melakukan sesuatu. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Saydan (Usman Effendi, 2015) menyebutkan motivasi kerjaseseorang di dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor didalam diri seseorang itu sendiri yang disebut dengan intrinsik atau faktor diluar disebut ekstrinsik. Menurut Gomes (Irma Adnan, 2010) motivasi kerja seseorang biasanya melibatkan faktor-faktor individual dan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan sikap (*attitude*) dan kemampuan-kemampuan.

Mengingat luasnya pembahasan tentang motivasi kerja dalam penulisan karya ilmiah ini serta terbatasnya waktu tenaga maka penulis perlu membatasi masalah yang akan dibahas agar dalam pembahasan tidak menyimpang dalam tujuannya. Berdasarkan uraian diatas, maka dappat dirumuskan permasalahan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dilihat dari sudut (Sutarjo Wijono, 2010)

1. Kesejahteraan karyawan
2. Penghargaan
3. Lingkungan kerja
4. Masa kerja

Menurut J. Ravianto didalam Ashar Sunyoto (2001) Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, serta pendidikan dan latihan kerja. Motivasi ekstrinsik tetap diperlukan sebab tidak semua pekerjaan dapat menarik minat bawahan atau sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan faktor motivasi kerja yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja itu ialah faktor internal seperti pendidikan dan kebutuhan karena semakin tinggi pendidikan kita maka besar kemungkinan pula untuk kita memenuhi kebutuhan dan ada juga faktor eksternal yaitu faktor kenyamananlingkungan kerja adalah semakin kita merasa nyaman dengan tempat kerja maka akan semakin bersemangat juga kita untuk bekerja.

2.1.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Jurgensi (Burhanuddin, 2015) mengidentifikasi beberapa aspek yang mendasari timbulnya motivasi kerja, yaitu:

- a. Rasa aman yaitu dapat melakukan pekerjaan tanpa dibebani resiko yang dapat

membahayakan diri karyawan. Adanya rasa aman merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap orang, terutama pada saat ia sedang melaksanakan tugas yang merupakan tumpuan hidupnya, yang termasuk rasa aman ditinjau dari kecelakaan kerja, rasa aman dari kelanjutan hubungan kerja sewaktu-waktu terkena PHK yang tidak dikehendakinya.

- b. Kesempatan untuk maju yaitu kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya.
- c. Nama baik ditempat bekerja adalah dimana karyawan itu sudah terkenal dan memiliki nama baik dimasyarakat.
- d. Teman sekerja yaitu teman yang bekerja sama dan berteman dengan baik kerjasama yang saling menghargai sesama rekan kerja akan memberikan perasaan tenang dan membutuhkan persatuan dan keakraban yang dapat memperlancarkan aktivitas kerja.
- e. Jam kerja adalah jam yang tidak terlalu lama dan membosankan.
- f. Fasilitas-fasilitas lain yang disediakan seperti asuransi kesehatan, transportasi, pengobatan gratis, perumahan dan lain-lain.

Mengingat luasnya pembahasan tentang motivasi kerja dalam penulisan karya ilmiah ini serta terbatasnya waktu tenaga maka penulis perlu membatasi masalah yang akan dibahas agar dalam pembahasan tidak menyimpang dalam tujuannya. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan

permasalahan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dilihat dari sudut Sindi Larasati didalam sutarjo Wijono (2010).

1. Kesejahteraan karyawan
2. Penghargaan
3. Lingkungan kerja
4. Masa kerja

Menurut J. Ravianto didalam Usman Effendi (2015) Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bserbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, serta pendidikan dan latihan kerja. Motivasi ekstrinsik tetap diperlukan sebab tidak semua pekerjaan dapat menarik minat bawahan atau sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan faktor motivasi kerja yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja itu ialah faktor internal seperti pendidikan dan kebutuhan karena semakin tinggi pendidikan kita maka besar kemungkinan pula untuk kita memenuhi kebutuhan dan ada juga faktor eksternal yaitu faktor kenyamananlingkungan kerja adalah semakin kita merasa nyaman dengan tempat kerja maka akan semakin bersemangat juga kita untuk bekerja.

2.1.4 Motivasi Kerja Didalam perspektif Islam

Didalam Al-qur'an ada beberapa ayat yang berkaitan pada motivasi setiap muslim untuk bekerja. Pertama, katakanlah "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu beritakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. At-Taubah:105).

ط
وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

وَسُتُرَدُّونَ 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. Maksud ayat diatas ialah bekerjalah dengan sungguh-sungguh apapun hasil yang telah didapat serahkan semua kepada Allah karena Allahlah yang menentukan semuanya.

Kemudian apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (QS. Al-Jumu'ah:10)

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ

اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٤٠﴾

Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. Maksudnya ialah sesibuk apapun pekerjaanmu jika waktu shalat maka kerjakanlah. Dan selalu bersyukur atas apa yang sudah didapat di dalam dunia ini agar Allah selalu meridhai apa yang kita hasilkan.

Hal ini jika manusia ingin maju dan sukses maka harus bekerja untuk mencukupi hidupnya. Allah SWT tidak akan memberikan rezeki secara Cuma-Cuma, Allah tidak akan memberikan kesuksesan tanpa usaha. Kemudian pada kalimat selanjutnya disebutkan bahwa manusia tidak memiliki pelindung terhadap keburukan yang dikendaki Allah, artinya bahwa manusia tidak bisa menghindar dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah untuk terjadi dalam hidup manusia.

Tapi manusia berhak untuk kesehatan dan keselamatan hidupnya dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaan dan motivasinya, manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan diri dari berbagai bahaya yang mengintai di lingkungan sekitarnya. Masalah selamat atau tidak, hal itu yang kemudian menjadi kuasa Allah untuk menentukan

garis hidup manusia dalam kapasitas dan motivasinya serta kualitas pekerjaannya.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Howell Dan Dipboye (Ashar Sunyoto Munandar, 2001) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat dari rasa suka dan tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Davis (Irma Adnan, 2010) menerangkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh bila ada kesesuaian antara karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) dengan keinginan para pekerja. Ciri-ciri pekerjaan tersebut antara lain adalah otonomi, kejelasan tugas, umpan balik, dan keberartian tugas. Selanjutnya menurut Siegal (Wibowo, 2016) kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Secara sederhananya, kita dapat mengatakan karyawan yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya daripada tidak menyukainya.

Menurut Robbins (Panji Anoraga, 2009) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu

Vecchio (Burhanudin, 2015) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Teori proses-bertentangan dari Locke (Ashar Suyonto, 2001) menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai: 1. Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang dia terima, dan 2. Pentingnya bagi apa yang diperlukan individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Kenyataan menunjukkan, bahwa orang yang mau bekerja bukan hanya mencari nafkah dan mendapatkan upah saja (unsur ekonomis), akan tetapi dengan kerja dia mengharapkan akan mendapatkan kepuasan kerja.

2.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Harold E. Burt (Panji Anoraga, 2009) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:
 - Hubungan langsung antara manager dengan karyawan.
 - Faktor psikis dan kondisi kerja
 - Hubungan sosial di antara karyawan
 - Sugesti dari teman sekerja
 - Emosi dan situasi kerja
- b. Faktor-faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap, umur dan jenis kelamin
- c. Faktor-faktor luar, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan, keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan.

Chiselli dan Brown (Pandji Anoraga, 2009) mengemukakan bahwa faktor di bawah ini merupakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja:

1. Kedudukan
2. Pangkat jabatan
3. Masalah umur
4. Jaminan finansial dan jaminan sosial
5. Mutu pengawasan

Lalu menurut Mullin (Sutarto Wijono, 2010) menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, meliputi faktor-faktor budaya, probadi, sosial, organisasi, dan lingkungan.

1. Faktor pribadi, diantaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi, dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
2. Faktor sosial, diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal
3. Faktor budaya, diantaranya sikap-sikap yang mendasari kepercayaan, dan nilai-nilai.

Jewel dan Siegall (Burhanudin, 2015) mengembangkan sebuah model hubungan sebab akibat terjadinya kepuasan kerja. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Karakteristik Pribadi

Faktor-faktor yang termasuk dalam karakteristik pribadi antara lain usia individu, kebutuhan berprestasi, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan variasi kepribadian.

- b. Karakteristik Organisasi

Faktor karakteristik organisasi antara lain tantangan kerja, lingkup pekerjaan, umpan balik, dan tekanan kerja.

- c. Pengalaman Organisasi.

Sedangkan pengalaman organisasi karyawan dapat menciptakan kepuasan kerja. Semakin lama seseorang berorganisasi, semakin dia menguasai organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain umur, tingkat pekerjaan, lingkungan, ukuran organisasi perusahaan, tingkat

pendidikan, jenis kelamin, variasi kepribadian. tantangan kerja, lingkup pekerjaan, umpan balik, dan tekanan kerja.

2.2.3 Faktor–Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Menurut Locke (Ashar Sunyonto, 2001) mendefinisikan Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor Penentu seperti ciri intrinsik pekerjaan, gaji yang dirasakan adil, penyeliaan, rekan sejawat yang menunjang, dan kondisi kerja yang menunjang

a. Ciri Intrinsik Pekerjaan

Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri intrinsik pekerjaan yaitu tingkat tantangan mental. Konsep dari tantangan yang sesuai merupakan konsep yang penting. Pekerjaan yang menuntut kecakapan yang lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidakpuasan kerja.

b. Gaji yang di Rasakan Adil

Menggunakan teori keadilan dari Adam (2001:26) dilakukan berbagai penelitian dan hasilnya ialah orang-orang yang menerima gaji terlalu kecil atau terlalu besar akan menimbulkan distress atau ketidakpuasan.

c. Penyediaan

Cara penyediaan yang dilakukan oleh atasan akan mempengaruhi motivasi dan sekaligus kepuasan kerja karyawan.

d. Rekan Sejawat yang Menunjang

Karyawan dalam jumlah tertentu bekerja dalam satu ruangan yang memungkinkan mereka untuk

saling berkomunikasi, sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

e. Kondisi Kerja yang Menunjang

Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, kering akan mengakibatkan pekerja tidak nyaman dan akhirnya tidak puas. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kepuasan kerja seseorang.

2.2.4 Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena kerja merupakan salah satu ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah, dan tidak berbuat curang atau dzalim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasaan) (2005:34).

Islam juga memandang kepuasan kerja bukan dari aspek duniawi saja tetapi juga dari aspek ukhrawi. Kerja juga dipandang sebagai ibadah disamping ibadah khusus seperti zakat, haji, shalat, yang kiranya dilakukan dengan ikhlas, tekun, ulet, bersungguh-sungguh dan niat karena Allah. Umat Islam perlu bekerja dengan semangat bergotong royong, bermusyawarah, beristiqomah yaitu bekerja dengan tekun secara terus menerus tanpa mengenal lelah dan menyerah (Usman Effendi, 2015).

Dalam Al-Qur'an At-taubah menjelaskan tentang keridhaan.

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ

سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi Kami, Allah akan memberikan sebagian dari karuniaNya dan demikian (pula) RasulNya, Sesungguhnya Kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka): Q.S At- Taubah ayat 59.

Ayat diatas menyebutkan bahwa jika kita selalu bersyukur maka allah akan menambah kenikmatan, dan memintalah kepada Allah dengan sungguh-sungguh maka insya Allah akan mengabdikan dan menambah rezeki pada manusia yang selalu bersyukur Maka dari penjelasan diatas, akan melahirkan kepuasan kerja di dalam diri seorang muslim yang bertakwa karena dapat membuktikan kediri sendiri dan orang lain bahwa mampu membiayai keperluan diri sendiri tanpa meminta bantuan orang lain. Kepuasan kerja dalam Islam menekankan keseimbangan jasmani dan rohani, karena muslim yang merasa puas hatinya karena pekerjaannya telah memperoleh kejayaan di dunia maupun diakhirat.

2.3 Hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja

Hani Handoko (Wibowo, 2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan. Munandar (2001:20) menyatakan kepuasan kerja ialah tenaga kerja yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaannya.

Tingkatan pekerjaan yang lebih tinggi akan memberikan kepuasan kerja yang lebih besar daripada pekerjaan yang tingkatannya rendah, kemudian semakin besar variasi yang ada di dalam isi pekerjaan semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu yang terlibat. Kepemimpinan yang memberikan perhatian yang besar akan memberikan kepuasan kerja yang lebih besar pada para karyawan dibandingkan dengan kepemimpinan yang kurang memberikan perhatian terhadap bawahannya (Irma Adnan, 2010)

Sedangkan pengertian motivasi Kamalludin (Wibowo, 2016) mendefinisikan motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan motivasi diartikan juga sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk

mencapai suatu tujuan. Berdasarkan berbagai pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, keinginan dan semangat di dalam bekerja.

Suatu kesimpulan menyeluruh tentang kepuasan hanya akan menyembunyikan pertimbangan subjektif dari pegawai mengenai kepuasan sehubungan dengan gaji, keselamatan kerja, supervisi, relasi-relasi antar perorangan dalam kerja peluang-peluang di masa yang akan datang dan pekerjaan itu sendiri (Burhanuddin, 2015)

Selain itu hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja dilihat dari segi faktornya kesejahteraan karyawan itu dilihat dari faktor karyawan yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja. Itu memotivasi dari segi faktor lingkungan kerja dan hubungan dengan karyawan lain

2.4 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini model penelitian yang menggambarkan Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja terhadap karyawan Hotel The Alts Palembang digambarkan sebagai berikut:

kepuasaan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.



Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang individu dalam membangun atau mendorong keinginan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai apa yang diinginkan dalam hidup.

Herbezug (Burhanuddin, 2015) mengemukakan bahwa kepuasan/ketidakpuasan disebabkan oleh sejumlah faktor atau dimensi yang salah satu dari 14 dimensi penyebab persepsi kepuasan adalah tentang motivasi didalamnya.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada karyawan Hotel The ALTS Palembang”.