

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 dipengaruhui 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 فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ

اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠١﴾

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 Siegall (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

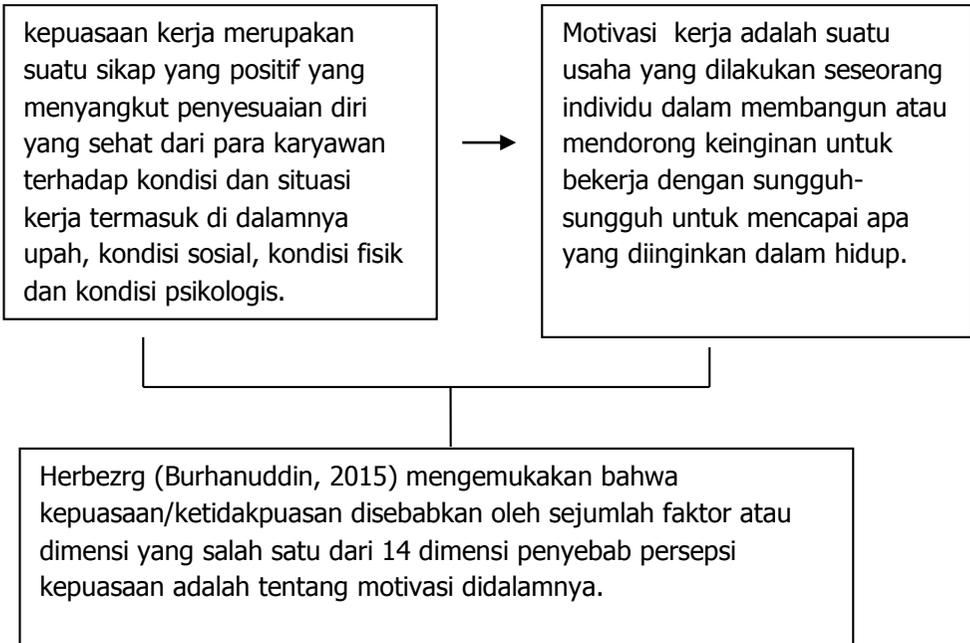
mencapai suatu tujuan. Berdasarkan berbagai pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, keinginan dan semangat di dalam bekerja.

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:



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”.