

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Menurut pendapat dari Hasibuan (2002:10) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya.

Sedangkang pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Sehingga secara menyeluruh, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, serta manajemen operasi. Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah *“Personnel management is the planning organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, and maintenance of the people for the purpose of contributing to organizational, individual and social goals”* (Flippo: 1976). Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan karyawan atau pegawai agar

tercapai tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Pernyataan dari Flippo tersebut menyamakan pengertian manajemen sumber daya manusia sama dengan manajemen personalia.

Dikatakan juga oleh Rivai (2005), adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia atau human resource management merupakan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang saling memberi manfaat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada sumber daya manusia. MSDM sendiri merupakan sebuah bidang studi yang mempelajari bagaimana peranan serta hubungan manusia yang ada dalam membantu pencapaian tujuan dari organisasi maupun perusahaan. Pada prinsipnya, fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu perusahaan yang terdiri atas perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian karyawan, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir,

pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Mondy, Noe, dan Premeaux menyebutkan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses pengkajian dan penelaahan kebutuhan sumber daya manusia secara sistematis untuk memastikan bahwa sejumlah karyawan yang dibutuhkan dan sesuai dengan persyaratan keahlian yang telah ditentukan dan tersedia pada saat diperlukan. Fungsi perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) ini meliputi beberapa kegiatan, diantaranya:

- a) Analisis jabatan dalam perusahaan untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan serta kemampuan yang dibutuhkan.
- b) Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- c) Mengembangkan serta mengimplementasikan rencana untuk memenuhi kedua kebutuhan di atas.

Kegiatan perencanaan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pekerjaan manajemen sumber daya manusia yang paling mengandung ketidakpastian karena adanya faktor peramalan terhadap kecenderungan lingkungan bisnis yang

terus bergerak sangat dinamis. Terkait hal ini, perusahaan harus mampu melihat kecenderungan perkembangan teknologi, seperti yang bisa berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas sumber daya manusia perusahaan di masa mendatang. Merencanakan sumber daya manusia (karyawan) secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan demi terwujudnya tujuan perusahaan.

2) Pengangkatan dan Pemberhentian Karyawan.

Pada proses ini kegiatan pengisian formasi yaitu merekrut karyawan, screening, serta seleksi kepada pelamar juga penempatan formasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia semakin rumit karena berbagai peraturan memberi peluang yang sama untuk seluruh lapisan masyarakat dalam mendapatkan pekerjaan serta semakin kompleksnya formasi jabatan yang akan diisi. Proses pengangkatan dan pemberhentian (staffing sesuai dengan kebutuhan perusahaan) ini meliputi, Recruitment calon pelamar pekerjaan. Seleksi calon pekerja atau karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan perusahaan. Mengadakan proses pemutusan hubungan kerja dengan baik kepada karyawan.

Manajer sumber daya manusia perlu hati-hati pada saat menyaring calon karyawan. Proses recruitment dan evaluasi pekerjaan di antaranya ialah blanko lamaran, interview, tes psikologi, serta pengecekan referensi. Ketika sudah berakhir masa jabatan atau masa kerjanya, maka perusahaan memiliki tanggung

jawab harus melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan dengan sebaik-baiknya.

3) Pengupahan Tunjangan.

Upah pada dasarnya adalah mencakup keseluruhan penghargaan yang diterima karyawan atau pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya. Mondy, Noe, dan Premeaux menyebutkan, penghargaan dapat berupa salah satu atau gabungan dari upah, tunjangan, atau penghargaan non finansial. Upah bisa berupa uang yang diterima oleh seorang karyawan atau pegawai atas kinerjanya. Tunjangan ialah berupa tambahan penghargaan finansial selain gaji pokok termasuk tunjangan cuti, biaya sakit, Tunjangan Hari Raya (THR) serta asuransi kesehatan.

4) Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir.

Fungsi ini dilakukan setelah karyawan atau pegawai bekerja dalam sebuah perusahaan. Tidak hanya penilaian positif, perusahaan juga menganalisis apabila kinerja karyawan atau pegawai yang negatif. Fungsi penilaian kerja ini meliputi:

- a) Penilaian dan evaluasi kinerja karyawan atau pegawai.
- b) Analisis serta pemberian dorongan kinerja karyawan atau pegawai.
- c) Pemberian bantuan untuk karyawan atau pegawai dalam rangka pengembangan karir.

Penilaian kinerja terhadap karyawan atau pegawai ini untuk menentukan seberapa pantas penghargaan yang diberikan untuk

karyawan atas kinerjanya sehingga bisa digunakan untuk acuan pengembangan karir.

Apabila perusahaan membantu karyawan atau pegawainya dalam pengembangan karir, maka keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja semakin minim. Hal ini bisa mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen tinggi terhadap perusahaan.

5) Pelatihan dan Pengembangan.

Perusahaan dapat melatih karyawannya serta mengembangkan melalui prosedur formal maupun informal. Prosedur formal bisa dilakukan dengan pengenalan jabatan baru atau sebagai alat untuk mengikuti perubahan secara teknologis. Sedangkan prosedur informal bisa berlangsung di tempat kerja dan diadministrasikan oleh karyawan yang senior.

Pada proses ini artinya, bidang sumber daya manusia dapat memberikan pelatihan, kursus, workshop serta mengkoordinir peluang-peluang di perusahaan dengan perencanaan karir karyawan atau pegawai. Pelatihan dan pengembangan ini meliputi kegiatan-kegiatan seperti perancangan serta penerapan program-program pelatihan beserta program evaluasinya.

6) Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Pada proses ini, manajemen sumber daya manusia berfokus pada:

- a) Perancangan dan penerapan manajemen keselamatan serta Kesehatan kerja.
- b) Penerapan program-program motivasi karyawan atau pegawai.
- c) Penyusunan strategi mengatasi konflik perusahaan.
- d) Perhitungan tingkat produktivitas perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan tentu harus melakukan proses integrasi yang menghasilkan rekonsiliasi antar beberapa kepentingan yang memadai. Sehingga tercipta peningkatan serta perbaikan kualitas fisik dan nonfisik di lingkungan kerja.

7) Penerapan Efektivitas Hubungan Kerja

Pada fungsi ini perusahaan harus mampu membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dan efisien dapat diimplementasikan. Kegiatan yang bisa dilakukan di antaranya:

- a) Saling menghormati hak-hak karyawan atau pegawai.
- b) Menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
- c) Melakukan kegiatan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Apabila perusahaan tidak berhati-hati dalam menangani setiap problem hak-hak karyawan atau pegawai maka bisa muncul adalah aksi-aksi protes seperti yang terjadi di beberapa perusahaan di Indonesia.

3. *Subjective Well-Being*

a. Pengertian *Subjective Well-Being*

Kebahagiaan adalah hal yang penting dalam kehidupan umat manusia. Menurut Aristoteles kebahagiaan adalah tujuan dari kehidupan (dalam Ningsih, 2013). Hanya saja tujuan dari kebahagiaan setiap individu berbeda-beda tergantung pada persepsi dan makna kebahagiaan bagi setiap individu. Menurut Luthans (dalam Mujamiasih, 2013) istilah kebahagiaan ini banyak di bahas didalam psikologi positif. Dalam ilmu psikologi istilah kebahagiaan lebih sering di sebut sebagai *subjective well being* (SWB) karena lebih bersifat operasional. Hal ini didukung oleh Seligman dan Csikszentmihalyi (dalam Mujamiasih, 2013) yang mengatakan bahwa SWB lebih ilmiah dalam mengartikan kebahagiaan dan SWB dianggap lebih luas serta konkrit dalam membahas kebahagiaan. Oleh karena itulah, dalam penelitian ini peneliti menggunakan istilah SWB.

Definisi SWB menurut Diener (1984) adalah konstruk yang didasarkan dari pengalaman subjektif individu. SWB adalah evaluasi sisi afektif dan evaluasi sisi kognitif dari kehidupan seorang individu. Sisi afektif meliputi emosi, suasana hati dan perasaan individu sedangkan sisi kognitif meliputi refleksi pengalaman hidup individu. Dengan demikian maka SWB memiliki makna yang lebih luas bila dibandingkan dengan kepuasan kerja semata. Menurut Timmreck (dalam Muhadi, 2007) merupakan terpenuhi atau tidaknya harapan karyawan pada pekerjaannya. Sementara SWB merupakan tahapan lanjutan dari kepuasan kerja dimana pengalaman positif dari kepuasan bekerja itu bisa membantu individu

untuk melihat hidupnya secara positif dan merasakan kebahagiaan subjektif. Menurut Diener (dalam Baumgardner & Crothers, 2010) definisi dari SWB adalah evaluasi personal terhadap pengalaman hidupnya yang didasarkan pada domain-domain tertentu ataupun keseluruhan hidupnya secara global baik secara kognitif maupun secara afektif.

Menurut Diener, Suh, Lucas, & Smith (1999) dimensi dalam SWB terbagi menjadi dua yaitu, evaluasi kognitif dan evaluasi afeksi. Evaluasi kognitif dalam SWB diartikan sebagai evaluasi terhadap kepuasan hidup (*life satisfaction*) dimana evaluasi kognitif ini terbagi lagi menjadi dua yaitu evaluasi kepuasan secara global dan evaluasi kepuasan terhadap domain tertentu dalam kehidupan. Sementara evaluasi afektif individu ini menyangkut perasaan yang ditimbulkan dari hasil merefleksikan pengalaman atau peristiwa dalam hidup seseorang. Evaluasi afeksi ini terbagi menjadi dua yaitu afek positif dan afek negatif (Diener, 1984). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap SWB menurut Diener (1984) adalah:

- 1) Faktor Demografis

Menurut Diener efek dari faktor demografis ini sifatnya kecil terhadap SWB seseorang. Hanya saja, faktor demografis ini digunakan untuk membedakan antara individu yang memiliki tingkat SWB sedang (merasa biasa-biasa saja) dengan individu yang memiliki tingkat SWB tinggi (merasa sangat bahagia). Faktor demografis ini terdiri enam aspek yaitu :

- a) Pendapatan.

Pernyataan ini juga turut ditunjang oleh penelitian dan bukti-bukti pendahulu yang mengatakan bahwa kepuasan terhadap pendapatan dapat mempengaruhi kebahagiaan personal individu (dikutip dari Braun, 1977 dalam Diener, 1984).

b) Pernikahan dan keluarga.

Berdasarkan dari penelitian para ahli didapatkan pernyataan bahwa manusia yang telah menikah memiliki SWB yang lebih besar daripada mereka yang tidak menikah.

c) Umur.

Bradburn mengatakan bahwa ada kecenderungan mereka yang berusia muda lebih bahagia daripada mereka yang telah berumur (dalam Diener, 1984). Namun pernyataan ini ternyata telah disanggah oleh beberapa peneliti yang mengatakan bahwa umur tidaklah mempengaruhi kebahagiaan personal (dikutip dari Alston et al dalam Diener, 1984). Hingga Braun (1977, dalam Diener, 1984) mengatakan melalui penelitiannya bahwa ternyata seseorang dengan usia yang lebih muda dilaporkan memiliki level afek positif dan negatif yang lebih kuat daripada orang yang telah berumur. Namun, seseorang yang telah berumur dilaporkan lebih memiliki level kebahagiaan lebih kuat terhadap kebahagiaan secara keseluruhan bukan hanya terhadap afek positif dan negatif.

d) Gender.

Gender kerap kali dikatakan mempengaruhi kebahagiaan. Dilaporkan bahwa wanita memiliki kecenderungan lebih mudah

terpengaruhi oleh afek negatif daripada pria. Namun ternyata wanita juga dilaporkan lebih menikmati kebahagiaan daripada pria (Braun et al dalam Diener, 1984).

e) Ras.

Pembahasan mengenai ras ini terbatas hanya pada ras kulit hitam dan ras kulit putih di Amerika Serikat dimana dikatakan bahwa ras kulit hitam memiliki SWB yang lebih rendah daripada ras kulit putih.

f) *Employment* (Pekerjaan).

Campbell et al (dalam Diener, 1984) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kelompok orang yang tidak bekerja adalah kelompok yang paling tidak bahagia secara personal namun hal ini tidaklah berarti bahwa mereka yang bekerja di rumah tidak bahagia.

g) Pendidikan.

Dalam penelitian oleh Campbell (1981 dalam Diener, 1984) diketahui bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap SWB hanya saja efek dari pendidikan terhadap SWB dikatakan tidak terlalu kuat.

h) Religiusitas.

Menurut Cameron (dalam Diener, 1984) religiusitas berhubungan erat dengan perasaan atau emosi positif yang dapat mempengaruhi tingkat SWB.

2) Faktor Genetik

Walaupun definisi SWB adalah evaluasi penilaian akan peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi dalam hidup seseorang, Diener et al (1999) mengatakan bahwa sebenarnya seorang individu memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap pengaruh-pengaruh tersebut dan kembali lagi ke dalam keadaan “set-point” yang ditentukan secara biologis. Oleh karena itulah timbul adanya konsistensi dalam diri individu yang merupakan peran dari faktor biologis. Selain itu, Lykken dan Tellegen (dalam Diener et al, 1999) menemukan bahwa 40%-55% variasi dalam SWB saat ini bisa dijelaskan dengan teori genetika dan 80% dari long-term SWB bersifat warisan atau dapat diwariskan.

3) Kepribadian

Diener mengatakan bahwa kepribadian merupakan faktor terkuat dan yang paling konsisten sebagai prediktor untuk SWB. Kepribadian yang paling banyak dibahas dan dikaitkan dengan SWB adalah kepribadian extraversion dan neuroticism dimana dikatakan bahwa seseorang dengan tipe kepribadian extraversion memiliki korelasi positif dengan afek positif sementara neuroticism berkorelasi dengan afek negatif (Diener, 1984).

4) Dukungan sosial

Menurut Arygle (dalam Gatari, 2008) dukungan sosial adalah salah satu variabel penentu SWB. Hal ini dibuktikan melalui penelitian oleh Walen dan Lachman (dalam Gatari, 2008) yang

menemukan bahwa persepsi individu terhadap kualitas dukungan sosial yang dimilikinya menjadi penjelasan terhadap sebagian besar faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup dan afek positif yang dirasakan. Didukung oleh Goodwin dan Plasa (2000) ternyata turut menemukan adanya korelasi antara persepsi dukungan sosial dengan kepuasan hidup. Sedangkan penemuan yang mengatakan bahwa seseorang merasakan afek positif ketika mendapat dukungan sosial yang baik dari teman dan atasan dalam dunia kerja didapatkan dari hasil penelitian Iverson, Olekalns dan Erwin (dalam Boehm & Lyubomirsky, 2008)

5) Pengaruh budaya

Diener, Suh, Lucas, & Smith (1999) menjelaskan bahwa hubungan antara pengaruh budaya dengan SWB adalah terletak pada perbedaan persepsi masyarakat. Ditambahkan pula bahwa masyarakat individualis mementingkan kebahagiaannya sendiri sementara masyarakat kolektifis lebih menekankan pada nilai harmoni dan penghormatan.

6) Proses kognitif

Proses kognitif ini mempengaruhi SWB dalam hal bagaimana seorang individu memandang dunia, bagaimana proses berpikir individu dalam memaknai suatu fenomena (menyenangkan atau tidak) serta seberapa akurat dan efisien seseorang dalam memproses informasi.

b. Teori *Subjective Well-Being*

Dalam hal ini, tidak sedikit dari para ahli yang mengemukakan pandangannya mengenai konsep *subjective well-being*. Berikut ini merupakan beberapa teori yang menjabarkan tentang *subjective well-being*:

1) Teori Bottom Up and Top Down

Diener (1984) dalam ulasannya menjelaskan mengenai teori bottom up dan top-down, menjelaskan bahwa kedua teori ini merupakan dua proses berbeda yang memengaruhi *subjective well-being*. Pada teori bottom up, dijelaskan mengenai bagaimana kebahagiaan individu adalah suatu akumulasi dari sekian banyaknya kebahagiaan kecil yang terjadi, dan dari kumpulan berbagai peristiwa bahagia lainnya. Teori ini memandang *subjective well-being* sebagai kecenderungan umum seseorang menilai dan menginterpretasikan pengalaman dengan cara positif.

Diener (1984) membedakan antara proses top down dan bottom-up yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif. Faktor-faktor bottom-up yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif adalah peristiwa-peristiwa luar, situasi, dan pengaruh demografis. Pendekatan bottom-up dibangun atas 21 ide Wilson bahwa ada kebutuhan-kebutuhan manusia yang bersifat mendasar dan umum, bila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, maka dia akan berbahagia. Hasil-hasil yang ditunjukkan dalam penelitian tersebut adalah bahwa faktor-faktor eksternal dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif walaupun dalam jumlah sedikit.

Para peneliti sering kecewa terhadap pengaruh yang relatif kecil dari variabel-variabel eksternal. Karena efeknya yang kecil maka para peneliti berpaling pada daerah top and down. Pada beberapa dekade terakhir, peneliti mulai beralih mengeksplorasi daerah dalam diri manusia. Struktur dalam diri manusia seperti nilai hidup, faktor genetik, temperamen dan kepribadian menyeluruh dianggap mempengaruhi cara orang bereaksi terhadap suatu peristiwa.

2) Teori Kegiatan (Flow)

Teori ini menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan hasil samping kegiatan manusia (Diener, 1984). Tema yang sering muncul dalam teori kegiatan atau aktivitas adalah kesadaran-diri (self awareness) akan mengurangi kesejahteraan subjektif. (Csikszentmihalyi dan Figurski dalam Diener, 1984). Kegiatan akan nampak menggembirakan bila kegiatan tersebut memberikan tantangan yang sesuai atau sebanding dengan tingkat kemampuan individu. Kegiatan jika terlalu mudah, maka akan muncul kebosanan, bila terlalu sulit, kecemasan akan muncul. Individu yang akan ditingkatkan kesejahteraan subjektifnya perlu memperoleh kegiatan yang sesuai dengan kemampuan optimalnya.

3) Teori Perbandingan

Teori ini menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan hasil dari suatu perbandingan antara beberapa standar dan kondisi aktual. Jika kondisi aktual melebihi standar maka akan muncul rasa senang. Bila dihubungkan dengan kepuasan hidup, perbandingan

mungkin dilakukan secara sadar, sedang bila dihubungkan afek, perbandingan dengan suatu standar mungkin terjadi secara tidak sadar. apabila individu menggunakan orang lain sebagai standar. Apabila ia merasa lebih baik dari orang lain ia akan bahagia. Dalam teori adaptasi, orang menggunakan masa lalu sebagai standar. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa teori-teori kesejahteraan subjektif dapat menjelaskan mengapa orang merasa bahagia dan dapat digunakan bagaimana menumbuhkan kebahagiaan atau meningkatkan kesejahteraan subjektif. Teori tertentu sering memperjelas teori yang lain.

4. Aspek Kognitif

Istilah kognitif (*Cognitive*) berasal dari kata cognition, padanannya knowing yang berarti mengetahui. Dalam arti yang luas, cognition (kognisi) ialah perolehan, penataan, penggunaan pengetahuan. Jadi, kognitif berada pada kisaran persoalan yang menyangkut kemampuan untuk mengembangkan kemampuan rasional (akal) (Woolfolk-Hoy, 2005).

Menurut Diener (2005) terdapat dua aspek dasar kesejahteraan subjektif, yaitu aspek kognitif dan aspek afektif. Aspek kognitif mencangkup evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global dan evaluasi terhadap kepuasan domain tertentu. Sedangkan aspek afektif mencangkup evaluasi terhadap keberadaan afek positif dan evaluasi terhadap keberadaan afek negatif. Aspek kognitif dari kesejahteraan subjektif adalah evaluasi terhadap kepuasan hidup individu. Evaluasi tersebut dapat dikategorikan menjadi evaluasi umum (global) dan

evaluasi khusus (domain tertentu). Berikut ini penjelasan lebih lanjut mengenai kedua penilaian tersebut.

- a. Evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global, yaitu evaluasi individu terhadap kehidupannya secara menyeluruh. Penilaian umum ini merupakan penilaian individu yang bersifat reflektif terhadap kepuasan hidupnya (Diener et.al., 2005).
- b. Evaluasi terhadap kepuasan domain tertentu, yaitu penilaian yang dibuat individu dalam mengevaluasi domain atau aspek tertentu dalam kehidupannya, seperti kesehatan fisik dan mental, pekerjaan, rekreasi, hubungan sosial, kehidupan dengan pasangan dan kehidupan dengan keluarga (Diener et.al., 2005).

5. Aspek Afektif

Istilah afektif diartikan berkenaan dengan perasaan (Departemen Pendidikan Nasional RI, 2005). Ranah afektif adalah ranah yang berkaitan dengan sikap dan nilai, mencakup watak perilaku seperti perasaan, minat, sikap, emosi dan nilai (Ajzen & Fishbein, 2005). Ia merujuk kepada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Sementara itu, Chaplin mendefinisikan aspek afektif sebagai suatu perubahan perilaku yang disadari oleh individu yang sifatnya mendalam (Immordino-Yang & Damasio, 2007).

Aspek afektif dari kesejahteraan subjektif merefleksikan pengalaman dasar yang terjadi dalam hidup seseorang. Dimana aspek tersebut dikategorikan menjadi evaluasi terhadap keberadaan afek-afek positif dan evaluasi terhadap afek-afek negatif.

- a. Evaluasi terhadap keberadaan afek positif. Afek atau emosi yang menyenangkan merupakan bagian dari kesejahteraan subjektif karena merefleksikan reaksi individu yang dianggap penting bagi individu tersebut karena hidupnya berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan (Diener et.al., 2005).
- b. Evaluasi terhadap keberadaan afek negatif. Afek negative termasuk suasana hati dan emosi yang tidak menyenangkan serta merefleksikan respon-respon negatif yang dialami oleh individu terhadap hidup mereka, kesehatan, kejadian-kejadian yang terjadi dan lingkungan mereka (Diener et.al., 2005).

6. Motivasi Spiritual

Menurut Siagian (2002:102), mengatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Menurut Shofwa (2013) dalam Islam pembahasan motivasi tidak bisa dilepaskan dari tahapan kehidupan manusia. Berkaitan dengan aspek pemenuhan kebutuhan manusia, dalam Islam, kebutuhan manusia itu dibagi menjadi kebutuhan jasmani (lahiriyah) dan kebutuhan rohani (bathiniyah), maka tingkah laku manusia tidak hanya dimotivasi untuk memenuhi kebutuhan jasmani, tetapi juga tingkah laku manusia dimotivasi untuk memenuhi kebutuhan rohani/spiritual. Menurut Maslow dalam Abdul (1997), motivasi spiritual merupakan kebutuhan fitri yang pemenuhnya sangat tergantung pada

kesempurnaan pertumbuhan kepribadian dan kematangan seorang individu. Menurut Jauhar (2014) dalam ajaran Islam ditegaskan bahwa tujuan hidup manusia adalah untuk beribadah kepada Allah S.W.T. Sementara itu, motivasi menjadi kunci utama dalam menafsirkan dan melahirkan perbuatan manusia. Dalam konsep Islam, peranan motivasi ini disebut dengan niat dan ibadah. Niat merupakan pendorong utama manusia untuk berbuat atau beramal, sedangkan ibadah adalah tujuan manusia berbuat atau beramal.

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi spiritual adalah Dorongan-dorongan yang memotivasi tingkah laku manusia untuk memenuhi kebutuhan rohani dan sebagai sarana untuk memotivasi diri untuk lebih dekat dengan Tuhan.

a. Konsep Motivasi Spiritual

Menurut Muafi (2003) Konsep kehidupan religius didasarkan pada ketiga motif spiritual dalam Islam yaitu berdasarkan motivasi aqidah, ibadah dan motivasi muamalat.

1) Motivasi Akidah

Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, fondasi dan dasar dari kehidupan, yang dimaksud dengan akidah Islam adalah Iman menurut hadist merupakan pengikraran yang bertolak dari hati, pengucapan dengan lisan dan aplikasi dengan perbuatan. Jadi motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai dorongan dari dalam yang muncul akibat kekuatan tersebut.

2) Ibadah

Kaidah ibadah dalam arti khas (qoidah “ubudiyah) yaitu tata aturan ilahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba dengan Tuhannya yang tata caranya telah ditentukan secara rinci dalam Al-Qur’an dan Sunnah Rasul. Ibadah adalah suatu perbuatan yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak beragama, seperti doa, shalat dan puasa itu hanya dilakukan oleh orang-orang yang beragama. Ibadah bertitik tolak dari aqidah, jika aqidah diibaratkan akar maka ibadah adalah pohonnya. Jika ibadah masih dalam taraf proses produksi, sedangkan output dari ibadah adalah mu’amalah.

3) Motivasi Muamalah

Kaidah muamalah dalam arti luas adalah tata aturan ilahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi alam. Muamalah diantaranya mengatur kebutuhan primer, dan sekunder dengan syarat untuk meningkatkan kinerja. Kebutuhan tersier dilarang dalam Islam karena dipandang tidak untuk meningkatkan kinerja tetapi dipandang sebagai pemborosan dan pemusnahan sumber daya. Bekerja dan berproduksi adalah bagian dari muamalah yang dapat dikategorikan sebagai prestasi kinerja seorang muslim menuju tercapainya rahmatan lil’alamin.

b. Indikator Motivasi Spiritual

Menurut Anshari dalam Shofwa (2013) indikator motivasi spiritual adalah sebagai berikut :

1) Motivasi Akidah

Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Jadi, motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Ibadah merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al Qur'an dan Sunnah Rasul.

2) Motivasi Ibadah

Motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat.

3) Motivasi Muamalah

Muamalat merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi. Motivasi muamalat ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam.

7. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Gaol (2014:686) merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai.

Wartana (2011:23) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Produktivitas kerja menurut Sunyoto (2015: 36) secara teknis merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Siagian dalam Prestawan (2010) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya, lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004).

Tohardi (Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Dewan Produktivitas Nasional (dalam Sedarmayanti, 2009)

dikatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan: “*mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini*”.

Teori yang diungkapkan pada konferensi Oslo 1984 yang dikutip Sinungan (2009) Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Mulyadi (2007) mengungkapkan Produktivitas adalah suatu ukuran yang berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran dan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut. Sedangkan Ravianto (1988) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi dengan mana modal, material, peralatan atau teknologi, manajemen SDM, informasi dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2012:127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sedangkan pengertian produktivitas kerja menurut Ardana, dkk dalam Rumondor (2013: 1044) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana dengan memiliki sikap mental yang

mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja hari kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih baik atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini.

a. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2009:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja antara lain:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Sementara menurut Sulistiani (2003) terdapat empat faktor yang dapat menentukan besar kecilnya produktivitas kerja, yaitu :

- 1) Pengetahuan (knowledge) adalah faktor yang lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan

pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

- 2) Keterampilan (skills) yaitu suatu faktor yang menekankan pada kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekarya. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknik, seperti keterampilan komputer, keterampilan bengkel, dsb.
- 3) Kemampuan (abilities) yaitu suatu faktor yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan 19 termasuk faktor pembentuk dari kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.
- 4) Kebiasaan dan sikap (attitude) yaitu suatu faktor yang berkaitan erat dengan kebiasaan dan perilaku. Attitude merupakan suatu kebiasaan terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan, begitu pula dengan sebaliknya.

Sedangkan menurut Tarwaka, Solichul, & Sudiajeng (2004) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah:

1) Motivasi

Merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

2) Kedisiplinan

Merupakan sikap mental yang tercermib dalam perbuatan tungkah laku seseorang kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etikam norma dan kaidah yang berlaku.

3) Etos kerja

Merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan yang menilai sejauh mana kita melakukan suati pekerjaan dan teus berupaya mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

4) Keterampilan

Faktor keterampilan baik keterampilan teknik maupun menejerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir.

5) Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap perusahaan

teknologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal.

b. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Gilmore & Fromm (dalam Sedarmayanti, 2009) indikator produktivitas kerja adalah :

- 1) Tindakannya konstruktif. Melakukan tindakan yang bermanfaat dan positif yang akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
- 2) Percaya pada diri sendiri. Kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya juga.
- 3) Bertanggung jawab. Memiliki sifat bertanggung jawab yang tinggi, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
- 4) Miliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
- 5) Mempunyai pandangan kedepan.
- 6) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
- 7) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif).
- 8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

c. Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2002) aspek-aspek produktivitas kerja antara lain yaitu:

1) Perbaikan terus menerus

Dalam upaya pencapaian produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

2) Peningkatan mutu hasil kerja

Peningkatan mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan, baik berupa barang maupun jasa akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Hal tersebut mengandung arti, mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.

3) Tugas pekerjaan yang menantang

Harus diakui bahwa tidak semua orang dalam bekerja bersedia menerima tugas yang penuh tantangan. Artinya, dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerja yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang yang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan. Tugas-tugas yang bersifat rutinistik dan mekanistik akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang pada gilirannya berakibat pada sering terjadinya kesalahan, mutu hasil pekerjaan rendah.

4) Kondisi fisik tempat kerja

Telah umum diakui baik oleh para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

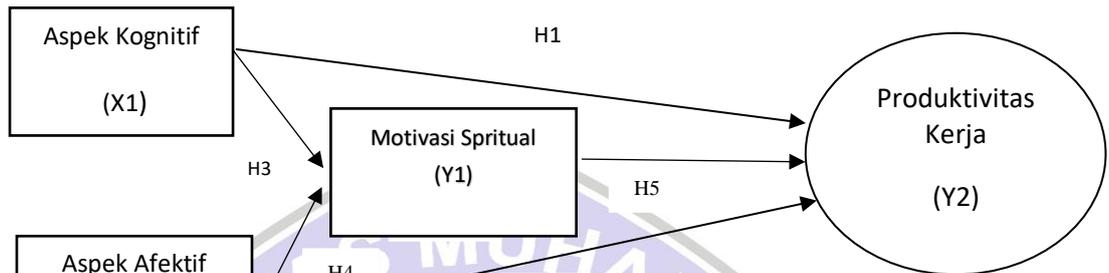
Nama Peneliti	Judul Buku, Artikel, Penelitian, dan Tahun	Hasil Penelitian	Penerbit
Drs. Nunung Supardi, M. Pd. Dan Drs. Acu Supratman, M. Pd.	Pengaruh Sikap Kognitif Kewirausahaan terhadap Produktivitas Kerja Peternak Sapi Perah di Desa Cikahuripan Kecamatan Lembang (2007)	Berdasarkan hasil uji-t terhadap koefisien jalur empirik, hipotesis dapat diterima karena berdasarkan pengujian korelasi, koefisien korelasi X ke Y secara statistik bermakna (0,662). Ini berarti aspek kognitif berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	Portal Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia.
Miftahun Ni'mah Suseno	Motivasi Spiritual dan Komitmen Afektif Pada Karyawan. (2012)	Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa ada hubungan positif antara motivasi spiritual dengan komitmen afektif.	Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
Dita Tri Pamungkas dan Ngatno.	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Mitrabuana Citra	Dari hasil uji statistik Sobel diketahui bahwa nilai t hitung (-2,064) > t tabel (-2,037) dengan nilai koefisien mediasi sebesar 0,103 yang berarti ada pengaruh mediasi, sehingga Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas	<i>Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.</i>

	Abadi– Ford Mitra Semarang).	Kerja melalui Motivasi Kerja. Dengan demikian hipotesis kedelapan pada penelitian ini dapat diterima.	
Timbul Sinaga & Mutiara Sinambela	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. (2013)	Berdasarkan hasil analisis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $2,673 > 2,4904$ pada taraf nyata 5%. Hal ini berarti bahwa stres kerja (Xi) mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja auditor (Z) dengan didukung nilai probabilitas kesalahan sebesar 0,038	Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen Medan & Staf BPK RI alumni Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen, Medan.
Adlan Hanafi	Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada (2021)	Variabel Motivasi Ibadah dan Motivasi Muamalah secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan
Agus Yudianto, S.E., M.M., dan Tika Indah Septyana	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BTPN Syariah Cabang Area Cirebon Timur (2017)	Tingkat kecerdasan emosional karyawan PT. BTPN Cabang Area Cirebon Timur 48,57% berada pada kategori tinggi dan produktivitas kerja para karyawan berada pada kategori tinggi sebesar 28,57%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain jika kecerdasan meningkat, maka produktivitas kerja karyawan meningkat.	Program Studi Manajemen, STIE Cirebon.
Insak Andan Telasih.	Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variable Intervening	Dari hasil perhitungan <i>sobel</i> test mendapatkan nilai Z sebesar 5,86. Karena Nilai Z yang diperoleh sebesar $5,86 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan	Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

	Pada CV. Honda Kartika Sari Putra Cilaket Kota Malang (2018)	bahwa motivasi mampu memediasi hubungan pengaruh Kesejahteraan Subjective terhadap Produktivitas Kerja.	
Thara Afifah, Mochammad Al Musadieq.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta) (2017)	Berdasarkan pengujian t tes, $t_{tabel} < t_{hitung}$ ($1.675 < 5.296$) dengan tingkat signifikansi Hasil Uji analisis jalur menunjukkan bahwa nilai Beta untuk pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,663 bertanda positif dengan nilai Sig. = 0,000. Dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan, maka Motivasi Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.	Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
Arif Yusuf Hamali	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (2013)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 26,01% sementara sisanya 73,99% dipengaruhi faktor-faktor lain.	Politeknik PIKSI Ganesha Bandung.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan sebuah kerangka dimana menghubungkan antara teori dengan faktor-faktor yang ingin diteliti sebagai suatu masalah pada penelitian (Sugiyono, 2016). Kerangka Konseptual Pada Penelitian.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan

- X1 : Aspek Kognitif
- X2 : Aspek Afektif
- Y1 : Motivasi Spritual
- Y2 : Produktivitas Kerja

D. Hipotesis

1. Pengaruh Aspek kognitif terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan sebuah penelitian yang dilakukan oleh Drs. Nunung Supardi, M. Pd. Dan Drs. Acu Supratman, M. Pd. (2007) berhasil di dapatkan sebuah hasil yaitu Berdasarkan hasil uji-t terhadap koefisien jalur empirik, hipotesis dapat diterima karena berdasarkan pengujian korelasi, koefisien korelasi X ke Y secara statistik bermakna (0,662). Artinya, aspek kognitif berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diatas. Maka, dapat disimpulkan bahwa aspek kognitif berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga penelitian ini mengajukan sebuah hipotesis sebagai berikut :

H₀₁ : Tidak terdapat pengaruh Aspek Kognitif terhadap Produktivitas Kerja.

H_{a1} : Terdapat pengaruh Aspek Kognitif terhadap Produktivitas Kerja.

2. Pengaruh Aspek Afektif Terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Agus Yudianto, S.E., M.M., dan Tika Indah Septyana (2017) di dapatkan hasil yaitu Tingkat kecerdasan emosional karyawan PT. BTPN Cabang Area Cirebon Timur 48,57% berada pada kategori tinggi dan produktivitas kerja para karyawan berada pada kategori tinggi sebesar 28,57%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain jika kecerdasan meningkat, maka produktivitas kerja karyawan meningkat. Besarnya kontribusi variabel kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BTPN Cabang Area Cirebon Timur sebesar 61,5%.

Berdasarkan dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ranah afektif berkaitan dengan sikap dan nilai, mencakup watak perilaku seperti perasaan, minat, sikap, emosi dan nilai (Ajzen & Fishbein, 2005). Artinya aspek afektif berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh Aspek Afektif terhadap Produktivitas Kerja.

H_{a2} : Terdapat pengaruh Aspek Afektif terhadap Produktivitas Kerja.

3. Aspek Kognitif berpengaruh terhadap Motivasi Spiritual

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Thara Afifah, Mochammad Al Musadieg (2017) yang menunjukkan bahwa dari hasil pengujian t tes, $t_{tabel} < t_{hitung}$ ($1.675 < 5.296$) dengan tingkat signifikansi Hasil Uji analisis jalur menunjukkan bahwa nilai Beta untuk pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,663 bertanda positif dengan nilai Sig. = 0,000. Dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan, maka Motivasi Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suputra dkk (2016) bahwa Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di atas maka , dapat disimpulkan bahwa aspek kepuasan yang merupakan ranah dari aspek kognitif dari *subjective well-being*, berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Sehingga penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H₀₃ : Aspek Kognitif Tidak berpengaruh terhadap motivasi spiritual.

H_{a3} : Aspek Kognitif berpengaruh terhadap motivasi spiritual.

4. Pengaruh Aspek Afektif Terhadap Motivasi Spiritual

Timbul Sinaga & Mutiara Sinambela (2013) melakukan sebuah penelitian tentang pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Dari hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 di atas, maka

persamaan regresi yang dihasilkan adalah: $Z = 204,616 - 0,643X_1 + 0,076X_2 + 0,050X_3 - 0,352X_4 + 0,199X_5 + 0,223X_6$. Dari tabel 2 dan persamaan di atas dapat diketahui bahwa konflik kerja (X_1) dan karakteristik tugas (X_4) memiliki nilai negatif. Hal ini berarti kedua variabel bebas stres kerja (X) ini memiliki pengaruh terhadap menurunnya motivasi (Z). Konflik kerja (X_1) mempunyai pengaruh paling besar terhadap menurunnya motivasi kerja (Z) kemudian karakteristik tugas (X_4). Beban kerja (X_2), waktu kerja (X_3), dukungan kelompok (X_5), dan pengaruh kepemimpinan (X_6) memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi (Z). Apabila beban kerja (X_2), waktu kerja (X_3), dukungan kelompok (X_5), dan pengaruh kepemimpinan (X_6) meningkat maka motivasi (Z) juga akan meningkat. Secara simultan dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $2,673 > 2,4904$ pada taraf nyata 5%. Hal ini berarti bahwa stres kerja (X_i) mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja auditor (Z) dengan didukung nilai probabilitas kesalahan sebesar 0,038

Berdasarkan sebuah penelitian yang telah dilakukan diatas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H_{04} : Aspek afektif tidak berpengaruh terhadap motivasi spiritual

H_{a4} : Aspek afektif berpengaruh terhadap motivasi spiritual

5. Motivasi Spiritual memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Arif Yusuf Hamali (2013) tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, mendapatkan hasil bahwa hasil tanggapan responden terhadap penilaian motivasi menunjukkan nilai bobot

rata-rata sebesar 157. Berdasarkan rentang klasifikasi termasuk kategori cukup baik. Hasil ini berarti bahwa secara keseluruhan motivasi karyawan pada PT X Bandung cukup baik namun dimensi motivasi ekstrinsik memiliki nilai bobot di bawah bobot rata-rata variabel motivasi, yaitu pada indikator keterlibatan di perusahaan dan motivasi dari pimpinan. Hasil tanggapan responden terhadap penilaian produktivitas kerja menunjukkan nilai bobot rata-rata sebesar 196. Berdasarkan rentang klasifikasi termasuk kategori baik. Hasil ini berarti bahwa secara keseluruhan produktivitas kerja karyawan pada PT X Bandung sudah baik namun dimensi sikap mental memiliki nilai bobot di bawah bobot rata-rata variabel produktivitas kerja, yaitu pada indikator disiplin karyawan dalam menyelesaikan tugas, pengalaman kerja, dan hubungan kerja dengan atasan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT X Bandung secara signifikan dengan koefisien korelasi $r = 0,510$. Berdasarkan kriteria Champion dengan nilai $r = 0,510$, maka hubungan ini termasuk hubungan yang cukup kuat. Berdasarkan koefisien determinan (KD) diperoleh $r^2 = 0,2601$; artinya pada penelitian ini motivasi memberikan peranan terhadap produktivitas kerja sebesar 26,01%, sedangkan sisanya 73,99% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil tersebut membenarkan hipotesis penelitian, yaitu terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT X Bandung secara signifikan.

Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H₀₅ : Tidak terdapat pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Produktivitas Kerja

H_{a5} : Terdapat pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Produktivitas Kerja

