

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sebagai berikut :

Utari (2005) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pasar Kota Malang". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai Dinas Pasar Kota Malang. Alat uji statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan kuantitatif dengan uji hipotesis uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian motivasi mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2006), yang meneliti tentang pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan di Smk Bisnis dan Manajemen Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil analisis kemampuan intelektual dan motivasi kerja membawa pengaruh terhadap kinerja guru.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rokhim (2007), meneliti tentang Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Summit OTO Finance di Cabang Lampung. Uji statistik yang digunakan adalah Metode Deskriptif, metode historis, metode komparatif, dan dokumentasi Dan

hasil penelitiannya menunjukkan Motivasi kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nugroho, dkk (2008) dalam jurnalnya meneliti tentang Pengaruh Kemampuan intelektual dan kemampuan emosional terhadap kinerja auditor melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan metode regresi berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kemampuan intelektual dan kemampuan emosional mempunyai hasil yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja auditor, dengan menggunakan koefisien jalur, menunjukkan kemampuan intelektual dan kemampuan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor (tidak melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening).

Setiyoningsih (2011) dengan judul pengaruh motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan dengan kompensasi sebagai variabel mederator, dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan, kompensasi sebagai variabel moderator memperkuat pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

Yadi (2012) dengan judul pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV Dharma Utama (Duta Paint) Kota Baru. Dengan metode analisis regresi berganda dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan,

aktualisasi diri memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

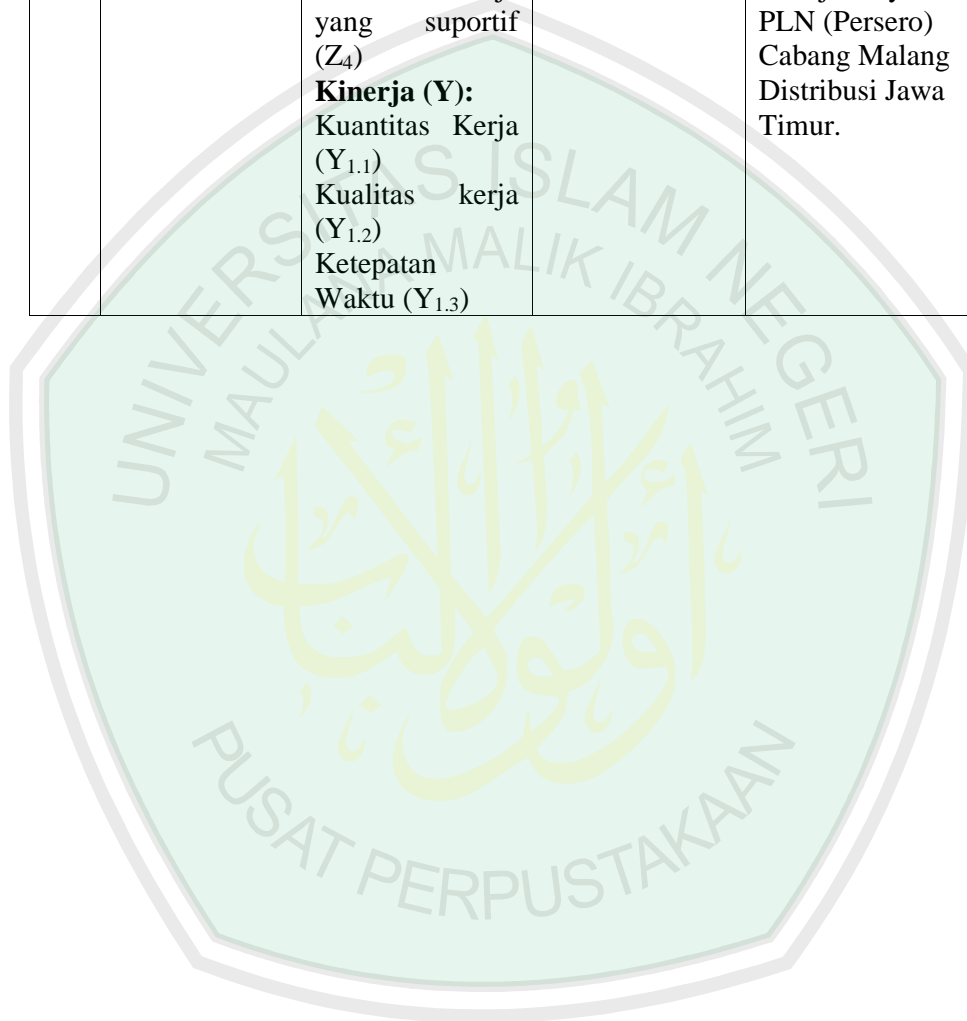
Tabel 2.1
Hasil-hasil Penelien Terdahulu

No	Nama Tahun Judul	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Pendekatan, Metode Penggalian, dan Analisis data	Hasil Penelitian
1	Utari (2005) Pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pasar Kota Malang	Variabel bebas adalah motivasi (X_1) Variabel terikat adalah kepuasan kerja	Kuantitatif dengan jumlah populasi 108 orang dengan menggunakan slovin analisis regresi linier berganda dengan kuantitatif uji hipotesis uji T dan uji F	Dari hasil uji validitas dan reabilitas diketahui bahwa seluruh item dari masing-masing variabel menunjukkan angka yang valid dan realible. Dari hasil regresi berganda diketahui bahwa pemberian motivasi mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja.
2	Yuliana (2006) Pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan di smk bisnis dan manajemen kabupaten kebumen	Variabel bebas adalah kemampuan intelektual (X_1), dan motivasi kerja (X_2) Variabel terikat adalah kepuasan kerja	Dengan menyebarkan kuesioner. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Kemampuan intelektual dan motivasi kerja membawa pengaruh terhadap kinerja guru
3	Rokhim (2007) Pengaruh kemampuan dan motivasi		Metode deskriptif, metode historis, metode	Motivasi kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

	kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Summit OTO Finance di Cabang Lampung		komparatif, dan dokumentasi	
4	Nugroho, dkk (2008) Pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan emosional terhadap kinerja auditor melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Variabel X adalah kemampuan antara lain kemampuan intelektual (X_1) dan kemampuan emosional (X_2) Kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja auditor	Dengan menyebarkan kuesioner. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Menunjukkan variabel kemampuan intelektual dan kemampuan emosional mempunyai yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja auditor, dengan menggunakan koefisien jalur, menunjukkan kemampuan intelektual dan kemampuan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor (tidak melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening)
5	Setiyoningsih (2011) dengan judul pengaruh motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan	Tahap 1 : Variabel bebas adalah motivasi (X_1) kemampuan kerja (X_2) variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) Tahap 2 :	Dengan menyebarkan kuesioner. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan berpengaruh

	dengan kompensasi sebagai variabel mederator	Varibel bebas yaitu kinerja karyawan (Y) variabel terikat yakni kepuasan kerja (W) variabel moderator yakni kompensasi (Z)		terhadap kinerja karyawan, kompensasi sebagai variabel moderator memperkuat pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan
6	Yadi (2012) dengan judul pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV Dharma Utama (Duta Paint) Kota Baru”	Variabel X adalah motivasi antara lain kebutuhan fisiologi (X1) kebutuhan rasa aman (X2) kebutuhan sosial (X3) kebutuhan penghargaan (X4) kebutuhan aktualisasi diri (X5) dan variabel Y kinerja karyawan	Pendekatannya dengan menyebarkan kuesioner. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan
7	Sulastr (Calon Peneliti) (2014)	Motivasi (X₁) kebutuhan fisiologi (X _{1.1}) kebutuhan rasa aman (X _{1.2}) kebutuhan sosial (X _{1.3}) kebutuhan penghargaan (X _{1.4}) kebutuhan aktualisasi diri (X _{1.5}) Kemampuan Kerja (X₂) Intelektual (X _{2.1}) Fisik (X _{2.2}) Kepuasan Kerja (Z) Pekerjaan yang secara mental menantang (Z ₁) Imbalan yang	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Menunjukkan bahwa motivasi, kemampuan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur. Berdasarkan koefisien jalur bahwa koefisien hubungan langsung lebih besar daripada koefisien hubungan tidak langsung, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah

		<p>wajar (Z_2) Kondisi lingkungan kerja yang mendukung (Z_3) Rekan kerja yang suportif (Z_4)</p> <p>Kinerja (Y): Kuantitas Kerja ($Y_{1.1}$) Kualitas kerja ($Y_{1.2}$) Ketepatan Waktu ($Y_{1.3}$)</p>	<p>hubungan langsung, yaitu motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur.</p>
--	--	--	--



Adapun persamaan dalam penelitian ini, yaitu sama-sama menganalisis motivasi dan kemampuan terhadap kepuasan dan kinerja. Variabel motivasi dalam penelitian ini juga menggunakan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang terdiri dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Selanjutnya variabel kinerja peneliti menggunakan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Sedangkan perbedaan dalam penelitian pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Dalam kemampuan kerja peneliti menggunakan kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang wajar, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang suportif. Metode analisisnya menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Simamora (2006:456), motivasi (*motivation*) adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Kemudian menurut Robbin dan Judge (2008:222), motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Selanjutnya menurut Rivai dan Sagala (2011:837-838), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah pemberian suatu rangsangan atau dorongan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Jadi jelas bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang atau bawahan dalam kerangka motivasi didorong karena adanya

kebutuhan. Kebutuhan yang ada pada diri seseorang mendorong ia berperilaku dan sikap perilaku seseorang selalu berorientasi pada tujuan, yang salah satunya adalah dengan terpenuhinya kebutuhan.

2.2.2 Teori Motivasi

Adapun teori motivasi adalah sebagai berikut :

1) Teori Hirarki Kebutuhan

Dalam Sani (2010:87-89), teori motivasi ini dikemukakan oleh Abraham H. Maslow dalam bukunya berjudul "Motivation and Personality". Dia memandang motivasi yang dimiliki seseorang dari segi kebutuhannya, antara lain :

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan ini berupa kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan, dan papan.

b) Kebutuhan akan keamanan

Kebutuhan rasa keamanan dapat dilihat dari segi fisik dan psikologis. Dari segi fisik, rasa aman seseorang ditunjukkan dengan keamana di tempat pekerjaan, transportasi dari tempat tinggal ke tempat kerja. Sedangkan dari psikologis diwujudkan dengan jaminan sosial, program pensiun.

c) Kebutuhan sosial

Telah umum diterima sebagai kebenaran universal bahwa manusia adalah makhluk sosial yang tercermin dalam bentuk : "*sense of belonging*", perasaan diterima oleh orang lain, dengan siapa dia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi, "*sense of importance*", bahwa seseorang

mempunyai kekurangan dan kelebihan dan mereka lebih suka dianggap penting oleh orang lain, "*need for achievement*", kebutuhan akan perasaan ingin maju dan tidak senang apabila mengalami kegagalan, dan "*sense of participation*", kebutuhan akan perasaan diikuti sertakan terutama dalam pengambilan keputusan.

d) Kebutuhan akan penghargaan diri

Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian dan faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.

e) Kebutuhan akan aktualisasi diri

Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri-sendiri.

Robbin dan Judge (2008:223).

Setiap teori memiliki kelebihan dan masing-masing motivasi dapat digunakan dengan menyesuaikan lingkungan yang memerlukannya. Sehubungan dengan pernyataan di atas, maka penelitian ini penulis menggunakan salah satu teori motivasi yaitu teori kebutuhan teori hirarki kebutuhan milik Abraham Maslow dengan alasan bahwa kelima jenis kebutuhan tersebut : kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Hal ini sesuai dengan kondisi PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur sebagai tempat penelitian. Dalam hal ini dikarenakan sangat relevan dengan keadaan motivasi yang sudah diberikan sebagai sarana penunjang motivasi bagi karyawan, sebagaimana

yang dipaparkan di bab sebelumnya dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah staf karyawan yang mana kebutuhan maslow yang merupakan hierarki kebutuhan sangat dibutuhkan. Tentunya bagi manajemen karena kelimanya memiliki eksistensi dan peranan yang penting dalam rangka meningkatkan organisasi.

2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2002:153-156) adalah

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas karyawan
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
5. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gisela Hageman (Sani, 2010: 96), faktor motivasi antara lain :

1. 60% menganggap motivasi berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan sosio-psikologis seperti umpan balik, rasa memiliki, keterbukaan,

kejujuran, kredibilitas, kepercayaan, keadilan, perhatian, tanggung jawab dan prestasi

2. 20% menganggap pemenuhan kebutuhan intelektual seperti rasa pemenuhan diri, tugas yang menarik dan bervariasi serta tantangan sebagai faktor yang memotivasi
3. 10% menyinggung tentang rangsangan materi
4. 1% menganggap kualitas ruangan untuk bekerja sangat penting

Namun secara garis besar faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

1. Insentif Materi

Gaji menjadi penting karena beberapa hal : gaji menjamin suatu mata pencaharian karena itu merupakan dorongan untuk bekerja, besar gaji menunjukkan status pekerja, kenaikan gaji merupakan pengeasan keberhasilan dan gaji yang tinggi dapat mengkompensasi kehidupan yang tanpa perasaan dan tanpa keterlibatan emosi lebih dalam dengan orang lain.

Namun gaji sendiri tidak dapat menghidupi untuk masa kini. Hal ini dikarenakan adanya tujuan bersama yang ditekankan oleh manajer sehingga menimbulkan partisipasi, pengakuan dan realisasi diri mempunyai peran penting terutama bagi mereka yang telah lama bekerja dan bagi mereka yang telah pensiun karena mereka lebih memikirkan kepada keadaan di masa depannya.

2. Insentif Non Materi

Penghargaan yang bersifat non materi seperti tanggung jawab, pengayaan pekerjaan, promosi adalah faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja. (Sani:2010:97)

2.2.5 Motivasi dalam Pandangan Islam

Dalam pandangan Islam, kebutuhan manusia bukan hanya lima faktor sebagaimana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima yaitu haji. Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah social yaitu zakat, infak, sedekah, hibah dan juga wakaf. Nurdiana (2008:191)

Berdasarkan penjelasan di atas, motivasi seseorang dalam Islam bukan hanya termotivasi karena kebutuhan manusia yang terdiri dari lima faktor sebagaimana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial untuk mencapai kesempurnaan ibadah.

2.2.6 Pengertian Kemampuan

Menurut Robbins dan Judge (2008:57-62), Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri dari dua kelompok faktor yaitu :

1. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual (*intelektual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berfikir, menalar, dan memecahkan masalah, sebagaimana dapat dijabarkan pada tabel 2.2 :

Tabel 2.2
Dimensi Kemampuan Intelektual

Dimensi	Deskripsi	Contoh Pekerjaan
Kecerdasan Angka	Kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat	Akuntan : menghitung pajak pada penjualan serangkaian barang
Pemahaman Verbal	Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata	Manajer pabrik : mengikuti kebijakan perusahaan pada perekrutan
Kecepatan Persepsi	Kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat	Penyelidik kebakaran : mengidentifikasi petunjuk untuk mendukung tuntutan pembakaran secara sengaja
Penalaran Induktif	Kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut	Periset pasar : meramalkan permintaan untuk sebuah produk pada periode waktu selanjutnya
Penalaran Deduktif	Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen	Pengawas : memilih antara dua saran berbeda yang ditawarkan oleh karyawan
Visualisasi Spasial	Kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlibat bila posisinya dalam ruang diubah	Dekorator interior : mendekorasi ulang sebuah kantor
Daya Ingat	Kemampuan	Tenaga penjual :

	menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu	mengingat nama-nama pelanggan
--	--	-------------------------------

Sumber : Robbins&Timothy (2008:58)

2. Kemampuan fisik

Kemampuan fisik (*physical abilities*) adalah melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Kemampuan fisik (*physical abilities*) tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerja yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih standar. Misalnya, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seorang karyawan.

Tabel 2.3
Dimensi Sembilan Kemampuan Fisik Dasar

Faktor Kekuatan	
1. Kekuatan dinamis	Kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus menerus
2. Kekutan tubuh	Kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh (khususnya otot perut)
3. Kekuatan statis	Kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal
4. Kekuatan eksplosif	Kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif
Faktor Fleksibilitas	
5. Fleksibilitas luas	Kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung
6. Fleksibilitas dinamis	Kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang
Faktor Lainnya	
7. Koordinasi Tubuh	Kemampuan mengkoordinasi tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda
8. Keseimbangan	Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan
9. Stamina	Kemampuan menggerakkan upaya memaksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan.

Sumber: Robbins&Timothy (2008:62)

Jadi, kemampuan menunjukkan ciri khas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kerja mental maupun fisik. Kreitner dan Kinichi (2014:185)

3. Kesesuaian Pekerjaan-Kemampuan

Pekerjaan-pekerjaan mengajukan tuntutan berbeda terhadap orang dan bahwa orang memiliki kemampuan yang berbeda. Oleh karena itu kinerja karyawan ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan.

Kemampuan intelektual atau fisik khusus yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, bergantung pada persyaratan kemampuan pekerjaan yang diminta dalam pekerjaan itu. Ramalan-ramalan yang dapat dikemukakan terkait apabila kemampuan yang diisyaratkan, kemungkinan besar mereka akan gagal. Bila kesesuaian pekerjaan tidak sesuai karena karyawan tersebut mempunyai kemampuan yang jauh melampaui persyaratan pekerjaan tersebut, maka dapat diprediksikan bahwa kemungkinan besar kinerja akan memadai, tetapi tidak sebuah kondisi ketidak efisien organisasional dan mungkin terjadi kemerosotan kepuasan karyawan. Siswanto dan Sucipto (2008:167).

2.2.7 Kemampuan kerja dalam Pandangan Islam

Dalam QS. Al-Qashasah ayat 26, yang berbunyi :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَن اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

yang artinya : “Sesungguhnya yang paling baik engkau jadikan pekerja adalah yang kuat dan terpercaya.

Dalam QS. Yusuf ayat 55, yang berbunyi :

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ ﴿٥٥﴾

yang artinya : “Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir) sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan.

Kisah yang diceritakan oleh Al-Qur’an ini mengisyaratkan kaidah tentang orang yang terbaik untuk menduduki suatu jabatan. Ada dua kriteria yang menjadi standar penilaian dalam memilih atau mempromosikan pegawai atau karyawan, yaitu *al quwwah* (kekuatan) dan *al amanah*. Badawi (Djalaludin: 2007:24).

Kekuatan di sini meliputi kemampuan intelektual dan keterampilan tertentu yang dibutuhkan untuk jenis dan karakter pekerjaan tertentu pula. Kekuatan bagi Nabi Musa mengarah kepada arti fisik sementara kekuatan pada Nabi Yusuf lebih condong pada kemampuan intelektual (‘alim).

Amanah mengandung arti segala yang dipercayakan kepada seorang untuk dijaga, baik ibadah maupun titipan-titipan dalam muamalah. Amanah adalah kebebasan memilih dan kesiapan mempertanggungjawabkan pilihannya itu serta konsekuensinya, pahala atau dosa. Al Auqaf (Djalaluddin: 2007:25).

Memilih yang terbaik (yang memenuhi kualifikasi) menjadi prinsip dalam seleksi dan promosi untuk suatu jabatan. Pemahaman terhadap tujuan, peran, atau sarana untuk sebuah tugas tertentu bukan saja membantu

penempatan karyawan secara tepat, bahkan akan memudahkan operasional kerja itu sendiri.

Sesungguhnya yang dikehendaki oleh Islam adalah *the rght man in the right place/job*. Promosi seseorang untuk jabatan tertentu bukan oleh hubungan personal dan loyalitas, melainkan oleh prestasi kerja dan keahlian, *amanah* dan *quwwah*, *hafidz* dan *'alim*. Djalaluddin (2010:28).

2.2.8 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2001:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Handoko (2001:193) menyatakan kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktifitas para karyawan.

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan olehnya yang didukung oleh keadaan kerja kerja itu sendiri dan hasil kerja.

2.2.9 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003:108) ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi :

(a) Pekerjaan yang secara mental menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan satu varietas tugas, dan umpan balik tentang seberapa baiknya

mereka melakukan itu. Karakteristik ini yang membuat pekerjaan menjadi menantang secara mental.

(b) Imbalan yang wajar

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu kelihatan adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan mungkin dihasilkan.

(c) Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Banyak studi yang menunjukkan bahwa para karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau nyaman. Selain kebanyakan lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat dan perlengkapan yang memadai.

(d) Rekan kerja yang suportif

Dari bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang terwujud. Bagi sebagian karyawan kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan berinteraksi sosial. Oleh karena itu, jika seseorang memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan dari pendapat Robbins, inilah maka peneliti memakai 4 faktor tersebut untuk dijadikan landasan teori dalam menentukan indikator penelitian bagi variabel kepuasan kerja.

2.2.10 Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam

Dalam QS. At-Taubah ayat 59, yang berbunyi :

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا
 اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

yang artinya : 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 karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).

Dari ayat tersebut dijelaskan manusia harus ridha (puas) dengan apa yang telah diberikan Allah dan Rasul-Nya, dan satu-satunya tempat berharap.

Karena karunia Allah akan diberikan di dunia dan di akhirat kelak.

Dijelaskan pula dalam QS. Adh-Dhuha ayat 5 yang berbunyi :

وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَى ﴿٥﴾

yang artinya : Dan kelak Tuhanmu pasti memberikan karunia-Nya kepadamu, lalu (hati) kamu menjadi puas.

Adapun hadits yang menjelaskan tentang kepuasan kerja :

Rasulullah saw bersabda :“Berilah upah buruh sebelum kering keringatnya”. (HR. Abu Ya’la, Ibnu Majah, Tabarani, dan Tirmidzi) *dalam* (Al-Mundziri, 2003)

Berkaitan dengan Ayat Alquran dan Hadits, dikaitkan dengan pembahasan kepuasan kerja yaitu sangat diwajibkan kepada organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan karyawannya. Jika seorang karyawan telah mendapatkan hak-haknya dan mendapatkan keadilan dalam suatu

pekerjaannya, maka seseorang tersebut akan merasa terpuaskan dalam pekerjaannya. Hal ini sangatlah membantu untuk dapat meningkatkan kinerja.

2.2.11 Pengertian Kinerja

Menurut Sani (2010:66) kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan seperangkat standar, dan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Menurut Rivai (2006:309) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.2.12 Tujuan dari Penilaian Kinerja

Sani (2010:66) tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk :

1. Evaluasi, yaitu membandingkan karyawan satu dengan yang lainnya terhadap standar kerja yang telah ditentukan. Dengan evaluasi maka akan dapat dilaksanakan :

- Menentukan gaji dan upah
- Kompensasi
- Promosi

- Pemecatan dan lain-lain
2. Pengembangan yaitu memotivasi dan mengarahkan kinerja individu dalam upaya peningkatan pengembangan karir.

Kegiatan ini dapat berupa :

- Identifikasi kekuatan dan kelemahan
- Perencanaan dan Pengembangan Karir

2.2.13 Pengukuran Kinerja

Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan *output* atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaan di antara para ahli untuk mengukurnya.

Menurut Dharma (1991:46) memberikan tolak ukur terhadap kinerja, yaitu :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan
3. Ketepatan Waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan

Berdasarkan Agus Dharma, maka peneliti memakai 3 faktor tersebut untuk dijadikan landasan teori dalam menentukan indikator penelitian bagi variabel kinerja.

2.2.14 Kinerja dalam Pandangan Islam

Menurut Nurdiana (2008:203-205), menyatakan bahwa dalam Islam, seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang baik,

bukan hanya bagi dirinya sendiri tetapi juga terbaik bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul sebagaimana dalam hadits berikut HR. Muslim :

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَابْنُ نُمَيْرٍ قَالَا حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ إِدْرِيسَ عَنْ رَبِيعَةَ بْنِ عُمَرَ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ يَحْيَى بْنِ حَبَّانٍ عَنِ الْأَعْرَجِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَهِ اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ احْرَصِ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَلِكَ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

yang artinya : Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata : “kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu,” tetapi katakanlah : “ Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu adalah perbuatan setan.

Hadits ini mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat atau unggul dengan cara :

1. Memperkuat iman

Keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan baik didunia maupun akhirat. Misalnya selalu tegar, tidak mudah putus harapan, bekerja keras, berdoa memohon kepada Allah dan berserah diri.

2. Menggali kemampuan (*ability*)

Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan, kejiwaan keilmuan. Kalau sudah memiliki kekuatan tersebut maka akan menghasilkan

prsetasi-prestasi dalam hidupnya. Prestasi tersebut dapat dilihat dari kualitas kerja (*quality*) yang dilakukan seseorang dengan baik.

3. Memperbanyak perbuatan yang bermanfaat

Dalam bekerja seorang muslim dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat, tidak boleh berandai-andai, dan tidak boleh hanya merencanakan tetapi tidak melaksanakannya.

2.2.15 Hubungan Motivasi dan Kemampuan kerja terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja

Kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Secara matematik Mitchell (1978) dalam Sinambela (2012:9) merumuskan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Rumus Kinerja Pegawai

$$\text{Kinerja} = \text{Kemampuan} \times \text{Motivasi}$$

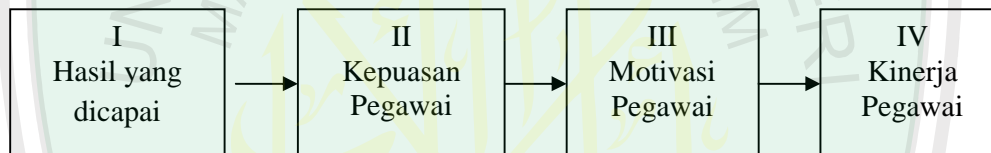
Sumber: Mitchell (1978) dalam Sinambela (2012:9)

Formula tersebut menjelaskan bahwa kinerja seorang pegawai sama dengan kemampuan pegawai tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dikalikan motivasi yang ditunjukkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut. Dalam hal ini kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, demikian juga sebaliknya motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik. Sinambela (2012:9)

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lainnya seperti hasil yang dicapai dan motivasi

kerja. Keempat faktor tersebut berhubungan antara yang satu dengan yang lainnya sebagaimana dikemukakan oleh Wexley dan Yukl. Dengan kerangka berpikir seperti itu dapat dikemukakan bahwa seseorang akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, pencapaian hasil tersebut akan dapat memberikan kepuasan kerja yang selanjutnya kepuasan kerja akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerjanya dapat meningkat. Secara sistematis hubungan antara hasil, kepuasan, motivasi dan kinerja dapat disajikan seperti :

Gambar 2.2
Hubungan antara hasil, kepuasan, motivasi dan kinerja



Sumber : Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yukl, *Organizational Behavior and Personnel Psychology* (Illinois: Richard D. Irwin, Inc, 1997), hal: 115-116

Terlihat bahwa hasil yang dicapai oleh seorang pegawai akan menimbulkan kepuasan. Kepuasan yang dirasakan tentu saja akan meningkatkan motivasinya dalam menjalankan tugas dan fungsi yang ditugaskan kepadanya. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka seluruh tugas-tugas tersebut akan dapat diselesaikan dengan baik sehingga kinerjanya dapat dioptimalkan. Sinambela (2012: 10-11)

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ilmiah ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Maslow menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan secara hierarki. Terdapat beberapa aspek motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yakni, rasa aman dalam bekerja, gaji yang adil, penghargaan atas prestasi kerja, dan

kebutuhan fisiologis. Robbins & Judge mengemukakan bahwa kemampuan adalah sebuah penilaian kinerja atas apa yang dilakukan seseorang. Kemampuan pada dasarnya ada dua yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sebagaimana pendapat dari Kreitner dan Kinichi, bahwa kemampuan menunjukkan ciri khas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi kerja yang maksimal.

Sedangkan menurut Robbins menunjukkan Menurut Robbins, ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi yakni, pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang wajar, kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan rekan kerja yang suportif.

Selanjutnya menurut Mitchell serta Wexley dan Yukl, kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lainnya seperti hasil yang dicapai (kemampuan) dan motivasi kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, bahwa seseorang akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, pencapaian hasil tersebut akan dapat memberikan kepuasan kerja yang selanjutnya kepuasan kerja akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang meneliti tentang motivasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan dan kinerja antara lain, Secara empiris berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Utari (2005) melakukan penelitian tentang pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pasar Kota Malang. Diketahui bahwa pemberian motivasi mempunyai

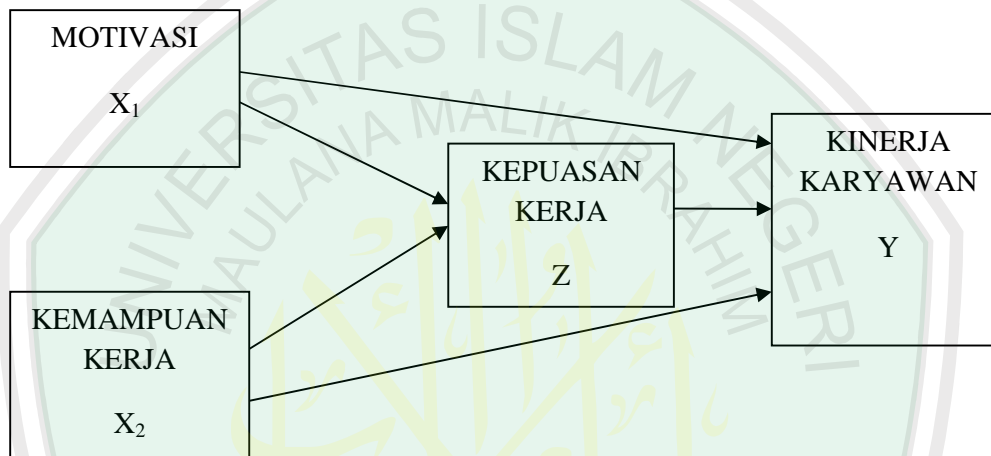
pengaruh kepada kepuasan kerja. Yadi (2012) dengan judul pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV Dharma Utama (Duta Paint) Kota Baru”. Bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Yuliana (2006) pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan di Smk Bisnis dan Manajemen Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa kemampuan intelektual dan motivasi kerja membawa pengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Nugroho, dkk (2008) dalam jurnalnya meneliti tentang pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan emosional terhadap kinerja auditor melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kemampuan intelektual dan kemampuan emosional mempunyai hasil yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja auditor, dan menunjukkan kemampuan intelektual dan kemampuan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor (tidak melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Setiyoningsih (2011) dengan judul pengaruh motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan dengan kompensasi sebagai variabel mederator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan, kompensasi

sebagai variabel moderator memperkuat pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

Dari uraian kerangka konseptual di atas dapat digambarkan pola konseptual sebagai berikut :

Gambar 2.3
Model Analisis Jalur



Keterangan Model Analisis Jalur :

X₁ : Motivasi

X₂ : Kemampuan kerja

Z : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja

ρ : Koefisien Jalur

2.4 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Pengembangan Hipotesis 1

Penelitian yang dilakukan Nugroho, dkk (2008) dalam jurnalnya meneliti tentang pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan emosional terhadap

kinerja auditor melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kemampuan intelektual dan kemampuan emosional mempunyai hasil yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja auditor, dan menunjukkan kemampuan intelektual dan kemampuan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor (tidak melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Setiyoningsih (2011) dengan judul pengaruh motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan dengan kompensasi sebagai variabel mederator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi sebagai variabel moderator memperkuat pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh antara motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur.

H_a : Diduga ada pengaruh antara motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur.

b. Pengembangan Hipotesis 2

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nugroho, dkk (2008) dalam jurnalnya meneliti tentang pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan emosional terhadap kinerja auditor melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kemampuan intelektual dan kemampuan emosional mempunyai hasil yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja auditor, dan menunjukkan kemampuan intelektual dan kemampuan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor (tidak melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Setiyoningsih (2011) dengan judul pengaruh motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan dengan kompensasi sebagai variabel mederator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi sebagai variabel moderator memperkuat pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan.

Berdasarkan penelitian diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh antara motivasi dan kemampuan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN PERSERO Cabang Malang Distribusi Jawa Timur melalui variabel kepuasan kerja.

H_a : Diduga ada pengaruh antara motivasi dan kemampuan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN PERSERO Cabang Malang Distribusi Jawa Timur melalui variabel kepuasan kerja.