

**ISLAMIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN PT. PLN (Persero)**

SKRIPSI

Disampaikan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana (S1)

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Dibuat Oleh :

Claufiana Hernz Keniziva

30701900049

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2023

PERSETUJUAN PEMBIMBING
ISLAMIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Claufiana Hernz Keniziva

30701900049

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi persyaratan untuk memenuhi gelas Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

Joko Kuncoro, S. Psi., M.Si

29 Maret 2023

Semarang, 29 Maret 2023

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN
ISLAMIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Claufiana Herzn Keniziva

30701900049

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 12 April 2023

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. **Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si**
2. **Inhastuti Sugiasih, S.Psi, M.Psi, Psikolog**
3. **Dra. Rohmatun, M.Si, Psikolog**

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 12 April 2023

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Claufiana Hernz Keniziva dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/ diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut



MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung.”

(QS. Ali Imran: 200)

“Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman dan berilmu di antaramu beberapa derajat. Dan Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”

[Q.S Al-Mujadilah: 11]

“Jangan takut jatuh, karena yang tidak pernah memanjatlah yang tidak pernah jatuh. Yang takut gagal, karena yang tidak pernah gagal hanyalah orang-orang yang tidak pernah melangkah. Jangan takut salah, karena dengan kesalahan yang pertama kita dapat menambah pengetahuan untuk mencari jalan yang benar pada langkah yang kedua.”

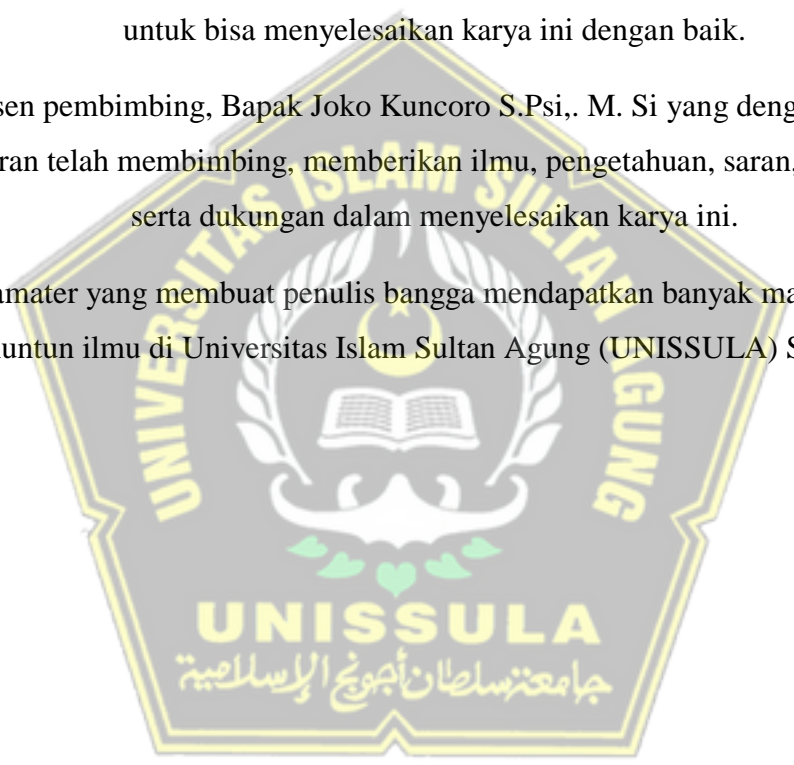
(Buya Hamka)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, kupersembahkan karya ini kepada Papi dan Mamaku, Topan Makmur dan Nina Suryani Wijayanti sebagai panutan dan pembimbing dalam hidupku yang tidak pernah lelah mendoakan serta memberikan semangat dan motivasi untuk bisa mewujudkan mimpi penulis. Serta kakakku, iparku dan adikku, Claufanda Gigih Mahendratama, Ragilina Siti M, dan Claunatov Harnz Grezivo yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk bisa menyelesaikan karya ini dengan baik.

Dosen pembimbing, Bapak Joko Kuncoro S.Psi., M. Si yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, memberikan ilmu, pengetahuan, saran, dan nasehat serta dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

Almamater yang membuat penulis bangga mendapatkan banyak makna dalam menuntun ilmu di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT dan atas kehendak-Nya maka penulis dapat menyelesaikan dengan baik salah satu syarat guna memperoleh gelar S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Penulis mengakui bahwa dalam proses penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan seperti apa yang diharapkan. Dalam penyusunan ini penulis tentu saja banyak mengalami kesulitan dan hambatan, akan tetapi berkat bantuan, bimbingan, arahan dan motivasi dari berbagai pihak yang membersamai saya, maka saya dapat menyelesaikan ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., M.Psi. selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA dan Dosen Pembimbing penulis yang telah mengapresiasi dan memotivasi seluruh mahasiswa Fakultas Psikologi untuk terus berprestasi serta telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan arahan, dan memotivasi penulis sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Ruseno Arjangi S.Psi., M.A., Psi. selaku dosen wali yang senantiasa membantu, memberikan saran, dan perhatian kepada penulis dalam menjalani Pendidikan di Fakultas Psikologi.
3. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam memberikan ilmu kepada penulis yang sangat bermanfaat hingga saat ini dan kemudian hari kelak.
4. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha serta Perpustakaan Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan kemudahan dalam mengurus proses administrasi sejak awal perkuliahan hingga skripsi ini terselesaikan.
5. Seluruh subjek dalam penelitian ini yaitu Bapak/Ibu karyawan PT. PLN UP3 Semarang dan beberapa ULP yang dinaungi yang telah bersedia dan

meluangkan waktunya untuk mengisi skala dan menjadi subjek pada penelitian penulis.

6. Papi dan Mamaku, Topan Makmur dan Nina Suryani Wijayanti yang sangat penulis sayangi dan cintai serta kakakku, iparku, dan adikku, Claufanda Gigih Mahendratama, Ragilina Siti M, dan Claunatov Harnz Grezivo yang tidak pernah berhenti memberikan doa, nasihat, dukungan, motivasi, dan selalu mengingatkan penulis untuk tetap beribadah kepada Allah SWT.
7. Mba Hanna yang sudah memberikan banyak gambaran dan ilmu baru kepada penulis yang memudahkan skripsi ini berjalan dengan baik. Bukan hal yang mudah untuk cepat dan terpacu untuk merangkai dan menghitung SPSS dengan baik. Kau lah dibalik layar skripsi penulis.
8. Teman-temanku, Seva, Asyiyah, Dipa, Arina, Salma, Vinsa, Nabilah, Icha yang selalu menyemangati, memotivasi, dan selalu ada di saat penulis membutuhkan tempat untuk menghilang sebentar dari skripsi ini.
9. Teman-temanku di kelas B angkatan 2019, terima kasih sudah memberikan warna yang indah dan bermakna selama kita dalam lingkup satu kelas selama beberapa semester.
10. Keluarga di perkuliahan, BEM periode 2020/2021 dan periode 2021/2022 yang sudah menjadi bagian baruku dalam segala hal. Belajar banyak hal saat bersama kalian. Terima kasih warna dan cerita yang sangat luar biasa.
11. Tempat penulis menjadi seorang pengajar yang baik, bagian dari Asisten Dosen Inteligensi 2022/2023 sangatlah berkesan dan banyak ilmu, teman, dan pengalaman baru yang penulis dapatkan.
12. BTS, Treasure dan NCT Dream yang selalu menemani penulis saat mengerjakan skripsi. Walau hanya dari Spotify, kalian lah membuat penulis tidak merasa kesepian. Kata-kata motivasi dari kalian, menjadi penyemangat penulis dan ingin segera menggapai mimpi setinggi mungkin, seperti kalian saat ini.

13. Semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas doa dan dukungannya, segala doa yang baik akan kembali kepada kalian semua.
14. *And last*, terima kasih yang sebesar-besarnya untuk penulis, Claufiana Hernz Keniziva ini yang sudah kuat dalam segala hal. Stress, nangis, bahagia, pusing itu lah warna dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sudah jadi perempuan yang sangat kuat di luar dugaan. Hernz, hebat. Hernz berhak menggapai apapun itu, kerjarlah yang membuatmu bahagia, ya.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, maka dari itu penulis sangat mengharapkan kritik serta saran dari berbagai pihak guna menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi. Saya juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan perkembangan dalam ilmu pengetahuan psikologi.

Semarang, 29 Maret 2023

Yang menyatakan,



Claufiana Hernz Keniziva

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis.....	9
2. Manfaat Praktis.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Kepuasan Kerja.....	10
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	11
3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	13
4. Jenis-Jenis Kepuasan Kerja.....	15
5. Teori Kepuasan Kerja.....	16
B. <i>Islamic Human Resource Management (IHRM)</i>	17
1. Pengertian <i>Islamic Human Resource Management (IHRM)</i>	17
2. Dimensi-Dimensi <i>Islamic Human Resource Management (IHRM)</i>	19
3. Prinsip <i>Islamic Human Resource Management (IHRM)</i>	22

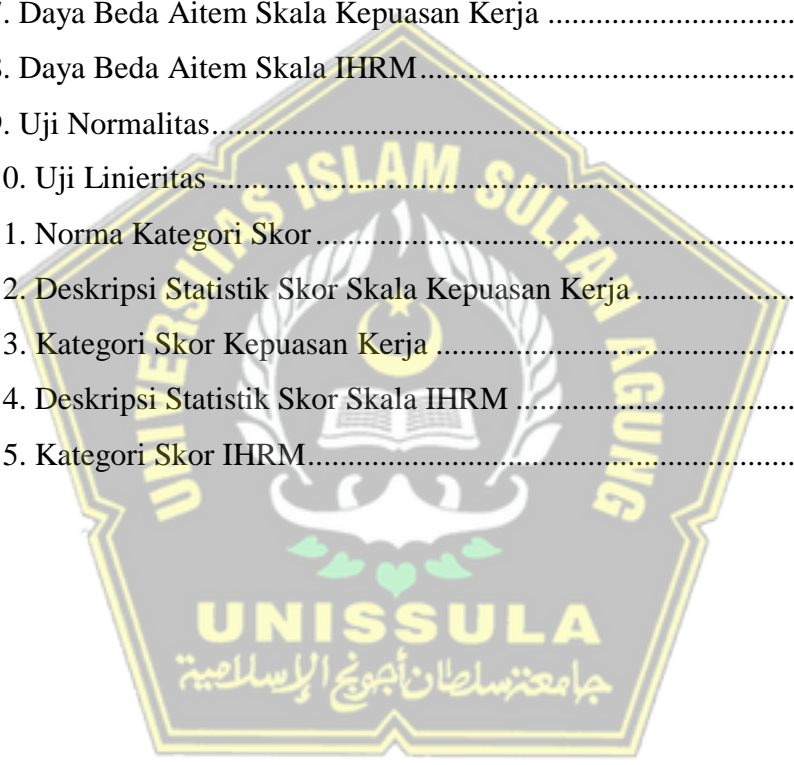
C. Hubungan Antara <i>Islamic Human Resource Management</i> (IHRM) dengan Kepuasan Kerja	25
D. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Identifikasi Variabel.....	28
B. Definisi Operasional.....	28
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	29
1. Populasi	29
2. Sampel	30
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	31
D. Metode Pengumpulan Data	31
1. Skala Kepuasan Kerja.....	31
2. Skala <i>Islamic Human Resource Management</i> (IHRM).....	32
E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Reliabilitas.....	33
1. Validitas.....	33
2. Uji Daya Beda Aitem	33
3. Reliabilitas.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan penelitian.....	36
1. Orientasi Kacah Penelitian	36
2. Persiapan Penelitian.....	37
3. Pelaksanaan Penelitian	39
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian	41
1. Uji Asumsi.....	41
2. Uji Hipotesis	43
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	44
1. Deskripsi Data Skala Kepuasan Kerja.....	45
2. Deskripsi Data Skala IHRM	46
D. Pembahasan.....	47
E. Kelemahan Penelitian.....	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50

A. Kesimpulan Penelitian	50
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	55



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Populasi	30
Tabel 2. Jumlah Sampel	30
Tabel 3. Skala Kepuasan Kerja	32
Tabel 4. Skala <i>Islamic Human Resource Management</i> (IHRM)	32
Tabel 5. Distribusi Penomoran Item Skala Kepuasan Kerja	38
Tabel 6. Distribusi Penomoran Item Skala IHRM	39
Tabel 7. Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja	40
Tabel 8. Daya Beda Aitem Skala IHRM.....	41
Tabel 9. Uji Normalitas.....	42
Tabel 10. Uji Linieritas	43
Tabel 11. Norma Kategori Skor	45
Tabel 12. Deskripsi Statistik Skor Skala Kepuasan Kerja	45
Tabel 13. Kategori Skor Kepuasan Kerja	46
Tabel 14. Deskripsi Statistik Skor Skala IHRM	46
Tabel 15. Kategori Skor IHRM.....	47



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Skala Penelitian.....	55
LAMPIRAN 2 Tabulasi Data Penelitian.....	64
LAMPIRAN 3 Uji Validitas dan Reliabilitas	73
LAMPIRAN 4 Uji Analisis Data Penelitian	75
LAMPIRAN 5 Surat Izin Penelitian	79
LAMPIRAN 6 Dokumentasi Penelitian.....	83



**ISLAMIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN PT. PLN (Persero)**

Claufiana Hernz Keniziva

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email : claufiana.hernz13@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Islamic Human Resource Management* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero). Sampel yang digunakan pada penelitian ini sejumlah 104 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu, skala kepuasan kerja terdiri dari 26 aitem, dengan koefisien reabilitas sebesar 0,885 dan memiliki daya beda tinggi yang bergerak antara 0,334 - 0,624. Sedangkan skala *Islamic Human Resource Management* terdiri dari 16 aitem, dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,911 dan memiliki daya beda tinggi yang bergerak antara 0,404 – 0,722. Analisis data menggunakan uji korelasi *spearman's rho*. Hasil uji hipotesis memperoleh nilai 0,674 dengan signifikan 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *Islamic Human Resource Management* dengan kepuasan kerja.

Kata Kunci : *Islamic Human Resource Management*, kepuasan kerja

**ISLAMIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND JOB
SATISFACTION AT EMPLOYEES OF PT. PLN (Persero)**

Claufiana Hernz Keniziva

Faculty of Psychology

Sultan Agung Islamic University, Semarang

Email : claufiana.hernz13@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between Islamic Human Resource Management and job satisfaction at PT. PLN (Persero). The sample used in this study was 104 people. The sampling technique uses purposive sampling. This study uses two measuring tools, namely, the job satisfaction scale consists of 26 items, with a reliability coefficient of 0.885 and has a high differential power that ranges from 0.334 to 0.624. While the Islamic Human Resource Management scale consists of 16 items, with a reliability coefficient of 0.911 and has a high discriminatory power that ranges from 0.404 to 0.722. Data analysis used Spearman's rho correlation test. The results of the hypothesis test obtained a value of 0.674 with a significant value of 0.000 ($p < 0.05$). This shows that there is a significant relationship between Islamic Human Resource Management and job satisfaction.

Keywords: *Islamic Human Resource Management, job satisfaction*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap orang mengharapkan sebuah pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minatnya. Tiap orang juga menginginkan lingkungan yang mampu membuat nyaman, fasilitas yang memadai, gaji yang sepadan dengan jabatannya, atasan yang dapat memberikan pelayanan dan mampu merangkul semua kelompok pengambil keputusan dari bawah (*outsourcing*) sampai ke atas (*manajemen*).

Kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan yang merasa senang dan bangga saat melaksanakan sebuah pekerjaan, baik didukung atau tidak didukung dengan berbagai fasilitas yang memadai, namun dapat menciptakan karyawan yang mempunyai jiwa mandiri. Sebaliknya, karyawan merasa tidak puas, cenderung menurun prestasinya, dan tidak semangat ketika karyawan tersebut tidak didukung fasilitas yang tidak memadai (Mangkunegara, 2013).

Perkembangan manajemen modern sangat dipengaruhi oleh pendapat yang disampaikan Frederick Herzberg, dalam jurnal *Islamic Human Resource Management* (2018) menemukan dua faktor teori untuk menjelaskan sikap karyawan dalam organisasi. Frederick Herzberg mengungkapkan bahwa pekerja tidak senang dengan upah rendah, fasilitas yang tidak memadai, atau situasi kerja yang buruk. Seperti dalam teori ekuitas, karyawan melihat kinerja yang diterapkan di perusahaan dan kemudian dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Seperti saran yang disampaikan Frederick Herzberg bahwa untuk mengatasi hal ini, perusahaan lebih difokuskan pada motivasi, pencapaian hasil kerja, tanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya.

Peter F. Drucker mengungkapkan keprihatinannya dalam Jurnal *Islamic Human Resource Management* (2018) yang menekankan faktor

ekonomi dan menganggapnya sebagai sebuah kegagalan. Drucker membagi manajemen menjadi tiga perspektif: kelola kesepakatan, kelola manajer, kelola karyawan dan pekerjaan. Ketiga perspektif tersebut dapat dicapai dengan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prinsip manajemen yang berorientasi pada tujuan hasil yang baik. Dalam sebuah organisasi yang mempunyai perencanaan strategis yang baik, pasti akan mencapai sebuah tujuan dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai orientasi kepuasan kerja. Prinsip ini dicapai untuk diterapkan di perusahaan listrik umum. Melalui ketiga prinsip ini, Drucker mengeksploitasi sumber daya organisasi. Faktor keuangan tidak hanya menjadi acuan manajemen dalam sumber daya organisasi, tetapi juga memperhitungkan kesejahteraan dan aspek psikologis lainnya. Pernyataan di atas juga berlaku untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan di semua industri. Selain pernyataan di atas, *turnover* juga berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Turnover disebut sebagai mobilitas karyawan yang mempunyai rencana untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, tingkat *turnover* mengacu pada kenyataan yang diterima perusahaan berupa pengurangan karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dalam jangka waktu tertentu. Witasari (2009) menemukan bahwa keinginan karyawan untuk pindah (*intent to leave*) berkaitan dengan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan belum tentu akan mengundurkan diri dari organisasi.

Riyanto (2008) berpendapat bahwa pengaruh kepuasan kerja dapat dicapai dengan mengurangi keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Dalam konteks ini, kepuasan kerja merupakan perilaku positif karyawan ketika merespon semua perlakuan dan keputusan dari perusahaan (Sidharta et al., 2011).

Selain *turnover*, gaji setiap karyawan juga dapat menyebabkan masalah kepuasan kerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa semua karyawan ingin digaji sesuai dengan kinerjanya. Menurut laporan Suhariyanto (2021), selaku Dirjen Badan Pusat Statistik (BPS), upah tenaga kerja meningkat

pada 3,78% pada Februari 2021. Dari Rp2,76 juta pada Agustus 2020 menjadi Rp2,86 juta. Namun jika dibandingkan dengan rata-rata gaji pada Februari 2020 mengalami penurunan sebesar 1,75%. Nilai Rp2,91 juta dibukukan selama periode ini. “Pada Februari 2021, rata-rata gajinya Rp2,86 juta, naik 3,78%.”

Selain itu, Suhariyanto (2021) menemukan bahwa upah tertinggi biasanya dibayarkan pada pertambangan dan penggalian, yaitu sebesar Rp4,29 juta. Sedangkan gaji terendah ada pada kategori jasa lainnya sebesar Rp1,67 juta. Pada saat yang sama, 10 dari 17 pekerjaan memiliki gaji rata-rata di atas rata-rata nasional. Rata-rata upah untuk pekerja yang mendapatkan gelar sarjana yaitu Rp4,39 juta dan untuk pekerja dengan gelar sekolah dasar adalah Rp1,68 juta. Sementara itu, gaji rata-rata tertinggi menurut kelompok usia adalah Rp3,69 juta untuk kelompok usia 50-54 tahun dan terendah Rp1,60 juta untuk kelompok usia 15-19 tahun.

Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora (2021) mengatakan bahwa pendapatan tenaga kerja akan turun 15-20% karena pengurangan upah. Dampak pemotongan upah terhadap perusahaan meliputi aspek keuangan perusahaan yang diharapkan dapat menjaga stabilitas perusahaan dan mengurangi beban kerja karyawan. Dampak pemotongan upah terhadap karyawan yaitu kesulitan dalam pengelolaan keuangan, penelantaran, kebutuhan karyawan tidak terpenuhi sepenuhnya, peningkatan beban ekonomi sementara pemotongan gaji, penurunan motivasi kerja, penurunan disiplin, sikap apatis terhadap pekerjaan dan hasil kerja yang kurang optimal.

Beberapa permasalahan yang dialami karyawan PT. PLN (Persero) sama halnya dengan masalah yang dirasakan oleh karyawan di tempat yang lainnya. Kepuasan kerja belum sepenuhnya mereka rasakan karena adanya permasalahan yang terjadi di dalam lingkup pekerjaan, seperti yang diungkapkan oleh peneliti sebelumnya dan lebih diperkuat oleh hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada beberapa karyawan PT. PLN

(Persero). Wawancara yang pertama dilakukan oleh peneliti pada karyawan PLN yang berada di Unit Layanan Pelanggan (ULP) berinisial CGM.

..”Jadi gini mba, kebetulankan saya anak rantau yang jauh dari rumah dan kampung halaman. Nah, itu yang membuat saya harus berusaha untuk beradaptasi pada kondisi, lingkungan, budaya, dan bahasa yang ada di sekitar saya. Awalnya saya merasa canggung sih, tapi lama kelamaan teman-teman yang satu devisi dengan saya membuat saya nyaman dan menikmati setiap tugas yang harus saya selesaikan. Di sisi lain, kepemimpinan yang ada di sini sangat baik dari kalangan bawah hingga kalangan atas. Untuk gaji yang diterima, menyesuaikan aturan perusahaan sesuai dengan posisinya. Tapi, waktu saya pertama kali bergabung dengan PLN, banyak orang yang tidak dipekerjakan karena mereka tidak memenuhi standar pekerjaan, termasuk keterampilan dan persyaratan pada saat perekrutan.”

Wawancara kedua dilakukan peneliti pada karyawan PLN yang bertugas di Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) berinisial TH.

..”Kalo yang saya rasain lebih ke lingkungan pertemanan yang kurang membuat saya nyaman, terutama di devisi saya yang lebih individual dan jarang untuk merangkul satu sama lain. Tapi, perihal tunjangan-tunjangan yang ada, sudah sesuai dengan peraturan yang ada di PLN. Kepemimpinan atasan sudah cukup baik bagi saya.”

Wawancara ketiga dilakukan peneliti pada karyawan PLN di devisi Sekretaris Umum (Sekmum) berinisial UEM.

..”Bagi saya bekerja di PLN adalah kebanggaan untuk saya sendiri. Kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan aturan yang ada di PLN. Untuk masalah gaji dan tunjangan-tunjangan yang ada, menurut saya masih belum transparan. Teman-teman yang ada di devisi saya sering membuat saya merasa memiliki keluarga baru.”

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa narasumber, dapat disimpulkan bahwa karyawan PLN memiliki permasalahan kepuasan kerja seperti gaji, tunjangan, dan lingkungan yang kurang nyaman. Rasa ketidakpuasan yang dialami karyawan dapat diambil dari hasil wawancara tersebut yaitu gaji maupun tunjangan yang masih belum transparan dan lingkungan pertemanan yang masih individualis. Namun, ada salah satu

karyawan yang mengatakan jika banyak orang yang tidak dipekerjakan karena memang mereka tidak memenuhi standar pekerjaan, termasuk keterampilan dan persyaratan pada saat perekrutan.

Banyak penelitian yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan secara signifikan pada ajaran agama. Setelah masuknya kajian psikologi dalam lingkup organisasi, manusia dianggap sebagai aset tertinggi. Bahkan dalam jurnal *Islamic Human Resource Management* (2018) mengungkapkan jika hasil studi tahun 1982 di Jepang oleh Tom Peters dan Robert Waterman menunjukkan bahwa para karyawan membawa kehidupan religius ke pekerjaannya. Pendidikan agama merupakan strategi yang paling penting untuk meningkatkan moral dan motivasi pegawai. Intensitas agama dalam organisasi dan manajemen dimulai pada tahun 1980-an. Karya Ahmad tentang etika bisnis Islam (1984) menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas organisasi tercermin dalam nilai dan prinsip Islam yang tertanam dalam penelitian agama, psikologis, manajerial, dan organisasi. Inilah yang disebut *Islamic Human Resource Management*.

Islam adalah pedoman paling utama dalam suatu kelompok, organisasi, bahkan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan bersama. Faktor utama dalam organisasi Islam yang berkaitan dengan perilaku karyawan adalah hubungan, pengembangan karakter dan yang terpenting, Islam menetapkan kebiasaan bisnis berdasarkan sikap karyawan. Mellahi dan Budhwar, Sarwar dan Abugre (2013) menyebutkan beberapa basis Islam yang sesuai dengan kelompok tersebut, terutama saran, kejujuran, kepercayaan, keadilan, kerja sama, keunggulan dalam hubungan antar individu. Dalam dunia kerja, Islam menekankan prinsip keadilan bagi semua individu yang sedang mencari pekerjaan. Selain itu, Hasyim (2009) menyatakan bahwa Islam memaksa organisasi untuk memasukkan rukun Islam dalam persyaratannya, seperti: Kesalehan, kebaikan, kejujuran dan profesionalisme. Studi menunjukkan bahwa orang yang religius lebih dapat diandalkan di tempat kerja. Dalam jurnal *Islamic Human Resource*

Management (2018) menemukan bahwa umat Islam yang tidak tinggal diam dan menunaikan kewajiban agamanya dipandang sebagai orang yang bertanggung jawab dan amanah karena mereka berbuat baik, tidak hanya dalam peran organisasi tetapi juga kepada Tuhannya.

Era di mana agama mendominasi gaya hidup dan pekerjaan sebagian besar orang, karena memang tenaga kerja muslim adalah tenaga kerja utama dalam proses Islamisasi. Islam memandang pendidikan dan pengembangan tidak hanya sebagai peningkatan kemampuan intelektual saja, tetapi juga sebagai pendalaman spiritual atau moralitas keagamaan. Oleh karena itu, nilai-nilai Etqan, Ihsan dan alFalah harus dikaitkan dengan pembahasan pendidikan dan pembangunan jiwa yang Islami.

Penelitian Susanti R., Widodo dan Praningrum (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kepribadian terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Tenaga Pendidikan Universitas Muhamaddiyah Bengkulu” menunjukkan bahwa organisasi sebenarnya berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Bagaimanakah manajer membangun hubungan dengan karyawan, bagaimanakah mereka memberi penghargaan kepada karyawan yang kompeten, bagaimanakah mereka mengembangkan kemampuan karyawan agar berdampak signifikan terhadap kinerja SDM bawahan dengan melakukan berbagai cara untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Meiyani & Putra (2019) dengan judul “*The Relationship Between Islamic Leadership on Employee Engagement Distribution in FMCG Industry:Anthrophology Business Review*” yang mengemukakan bahwa pentingnya kepemimpinan Islam adalah melaksanakan pekerjaan dengan suasana yang harmonis. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu adanya pengaruh yang sangat menonjol dalam pelaksanaan pekerjaan dengan suasana keharmonis yang baik antar individu dengan pimpinan yang nantinya akan dihasilkan kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian Fesharaki & Sehat (2019) yang berjudul *“Islamic Human Resource Management (IHRM) Enchaning Organizational Justice and Employee Commitment”* dapat disimpulkan bahwa menurut pentingnya konsep IHRM, keempat dimensi IHRM, seleksi dan rekrutmen, pengembangan dan pelatihan, penghargaan dan evaluasi kinerja berhubungan positif dengan organisasi dan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Poin-poin tersebut juga sangat berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, karena empat pilar yang disampaikan di atas tidak bisa terlepas dari hubungan antara tenaga kerja dan pekerja untuk mencapai kepuasan kerja yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

Penelitian oleh Sari, Husein dan Rusqiat (2018) yang berjudul *“Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam terhadap Kinerja Organisasi Berbasis Syariah”* menemukan bahwa hubungan antara praktik SDM Syariah dengan kinerja organisasi dapat berupa praktik SDM Syariah, yaitu praktek pengembangan atau pelatihan yang secara signifikan berhubungan positif dengan kinerja organisasi.

Menurut penelitian Hakim Ali Mahesar et al. (2016) yang berjudul *“Islamic HRM Practices Influence Employee Outcomes: Mediating Role of Employee Engagement”* menyimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi mediasi antara HRM Islami dengan hasil kerja karyawan. Kepuasan kerja dianggap sebagai topik penelitian yang penting, tetapi informasi yang diteliti tentang hubungan antara kepemimpinan Islam dan kepuasan kerja sangat terbatas. Dengan demikian, sangatlah besar pengaruh dan peran penting tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai target tertentu, melihat pengaruh hasil kerja karyawan terhadap manajemen sumber daya manusia yang Islami, ini menjadi pokok utama IHRM.

Berdasarkan penjelasan di atas, salah satu alasan dipilihnya penelitian ini adalah bahwa penelitian yang dilakukan sebelumnya hanya membahas tentang IHRM tanpa kepuasan kerja, kepuasan kerja tanpa

IHRM, dan juga HRM dengan kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian yang berbeda dengan judul “*Islamic Human Resource Management (IHRM) dan Kepuasan Kerja pada karyawan PT. PLN (Persero)*”. Kemudian, pemilihan karyawan PT. PLN (Persero) sebagai subjek, karena PT. PLN (Persero) dirasa sebagai salah satu perusahaan yang paling cocok untuk judul penelitian ini. Melihat jumlah pegawai BUMN semakin meningkat, khususnya di PT. PLN (Persero) setiap tahunnya di kota Semarang, sehingga perlu dilakukan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan, baik dari segi fasilitas, gaji maupun pembinaan yang pada akhirnya akan diberikan kepada pekerja yang bersangkutan, karena memang masih sedikit penelitian yang membahas tentang dampak IHRM terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dapat dilihat dari berbagai sumber bahwa penelitian terkait IHRM selama ini hanya berkaitan dengan kinerja karyawan dan belum terfokus pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan kasus di atas, maka penelitian ini diberi judul “*Islamic Human Resource Management dan kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero)*” yang mendorong peneliti untuk membahas dan mengkaji topik ini.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, permasalahan yang perlu dibahas dalam penelitian ini: “apakah terdapat hubungan antara *Islamic Human Resource Management* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero)?”

C. Tujuan Penelitian

Dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji korelasi antara *Islamic Human Resource Management* dan kepuasan kerja pada karyawan di PT. PLN (Persero).

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Tujuan dari riset yang dilakukan adalah untuk berbagi pengalaman dalam sebuah organisasi. Hal ini dapat dijadikan tolok ukur untuk pengembangan penelitian di bidang psikologi organisasi industri serta psikologi umum.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan dampak psikologis yang komprehensif kepada karyawan tentang pentingnya *Islamic Human Resource Management* bagi kepuasan kerja karyawan dan dapat diterapkan di seluruh organisasi.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan yang dilakukan oleh individu atau kelompok terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk menerima kompensasi yang memadai dari berbagai aspek hasil kerja. Kepuasan kerja yang terkait dengan psikologi disebabkan oleh kondisi yang dialami individu atau kelompok di organisasi atau perusahaan.

Koesmono (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap sikap kepuasan berbagai keinginan dan kebutuhan yang ada di lingkungan pekerjaan. Menurut Locke dalam jurnal publikasi management (2018), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sebuah perasaan yang bahagia karena bersifat positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja, juga dapat didefinisikan sebagai hasil karya dari karyawan yang telah melakukan sebuah pekerjaan. Robbins dan Judge (2015) menyampaikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan melalui evaluasi hasil pekerjaan. Individu yang mempunyai kepuasan kerja tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan individu yang mempunyai kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

Hasil dari kepuasan kerja biasanya dihitung dari hasil beberapa perbandingan yang dilakukan, tidak bersifat mutlak dan tidak terbatas. Hasil kepuasan kerja karyawan tersebut akan menunjukkan sifat menyenangkan atau tidak menyenangkan, sehingga sikap individu terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman dan harapan kerja yang positif serta harapan akan masa depan. Wibowo (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja yaitu kepuasan yang mempunyai nilai positif

terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Di sisi lain, Davis menemukan teori dalam Mangkunegara (2017) bahwa kepuasan kerja adalah dukungan atau ketidaksetujuan karyawan terhadap pekerjaan. Usman (2011) kemudian menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah terpenuhinya semua kebutuhan seluruh pekerja yang bekerja pada waktu tertentu.

Ivancevich (2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap pribadi untuk bekerja. Hal ini disebabkan persepsi terhadap pekerjaan seseorang dan kesesuaian antara individu dengan organisasi. Dari perspektif kinerja karyawan, kepuasan kerja merupakan aspek penting dimana aspek kebiasaan kerja karyawan dimasukkan di dalam keputusan dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM).

Menurut pendapat dari berbagai tokoh di atas, maka kepuasan kerja adalah penilaian positif terhadap sikap dan tindakan dari kegiatan yang dilakukan pekerja untuk mendapatkan apresiasi dari perusahaan atau pimpinan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009), beberapa kriteria yang mencerminkan faktor kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor psikologis adalah faktor yang menceritakan tentang jiwa dan sifat manusia, seperti: ketenangan, etos kerja, keterampilan dan kemampuan.
- b. Faktor sosial adalah kepekaan yang dimiliki oleh manusia terhadap lingkungan (interaksi sosial antara karyawan dan atasan).
- c. Faktor fisik adalah keadaan yang berhubungan dengan material dan non material, non material misalnya jiwa yang dimiliki oleh manusia (pekerja) saat melakukan aktifitas, antara lain: melaksanakan pekerjaan. Sedangkan yang material adalah alat untuk melaksanakan pekerjaan dan tempat lingkungan pekerjaan seperti: perlengkapan

kerja, kondisi ruangan, temperatur, penerangan, ventilasi, dan lain-lain.

- d. Faktor ekonomi adalah faktor yang mempelajari dan mengupas tentang perhitungan pendapatan karyawan, yang meliputi sistem dan tingkatan gaji, jaminan sosial, tunjangan, dan lain-lain.

Seperti yang dikemukakan oleh Ghiselli & Brown (1995) ada beberapa kriteria yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Jabatan. Manusia pada umumnya berpendapat jika pekerja yang berada diposisi lebih tinggi (*higher position*) akan merasakan bahagia daripada pekerja yang berada pada posisi lebih rendah (*lower position*).
- b. Usia. Menunjukkan bahwa aktifitas pelaksanaan sebuah pekerjaan sangat dipengaruhi oleh faktor usia, karena karyawan yang berusia 25-34 tahun lebih energik daripada karyawan pada usia 40-45 tahun.
- c. Jaminan keuangan dan jaminan sosial. Tepatnya waktu pemberian gaji dan tambahan tunjangan kepada karyawan akan mempengaruhi hasil kerja. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dengan benar dan tepat mengarah pada kepuasan karyawan yang bersangkutan.
- d. Kualitas pelayanan. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan serta komunikasi antara karyawan dan manajemen sangat penting untuk meningkatkan produktivitas hasil kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, menyimpulkan jika faktor penentu kepuasan kerja adalah psikologis, sosial, fisik dan finansial. Faktor-faktor lain juga berperan, seperti jabatan, usia, jaminan keuangan dan jaminan sosial, serta kualitas pelayanan tenaga kerja.

3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat Jewell dan Siegall (Prestawan 2010), ada beberapa faktor untuk mengukur kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologis yang berkaitan tentang jiwa karyawan meliputi karakter pekerja, etika bekerja serta keterampilan dan kemampuan.
- b. Aspek fisik yang berkaitan dengan kondisi pekerja, misalnya saat melakukan pekerjaan, saat istirahat dan saat menyelesaikan pekerjaan juga aspek penunjang yang meliputi, ruang kerja, ventilasi, penerangan dan suhu udara.
- c. Aspek sosial berarti hubungan dan komunikasi antara karyawan dengan pimpinan, serta interaksi antara karyawan yang berbeda divisi serta komunikasi antar anggota keluarga.
- d. Aspek finansial mengacu pada jaminan tunjangan, yang meliputi perhitungan penggajian, tunjangan, layanan dan promosi jabatan. (Jewell dan Siegall, 1998).

Yang disampaikan oleh Smith, Kendal, Hulin (Mangkunegara, 2013), aspek kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu:

- a. Pekerjaan. Hasil kepuasan kerja adalah salah satu elemen paling utama, sering diidentifikasi oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberikan status. Selain itu, karyawan lebih memilih pekerjaan yang dapat dilakukan dengan menggunakan keterampilan dan bakat yang mereka miliki, sehingga akan memperoleh berbagai jabatan yang ditawarkan oleh pimpinan.
- b. Pengawasan. Kemampuan supervisor untuk mendukung karyawan secara profesional dapat memberikan kontribusi kepada hasil kerja mereka, selain itu juga supervisor yang menciptakan suasana inklusif akan berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja.

- c. Gaji. Gaji yang diterima memungkinkan untuk menutupi kebutuhan sehari-hari dan melihat tingkat gaji, Anda dapat melihat betapa berharganya kontribusi manajemen bagi organisasi tempatnya bekerja. Karyawan menginginkan pendapatan yang adil dan bijaksana. Ketika sistem pengupahan diterapkan secara adil dan bijaksana, maka karyawan akan meningkatkan etos kerja yang maksimal, standar upah yang baik juga dapat menimbulkan kepuasan karyawan. Hal ini tercermin dari grafik hasil kerja yang dibuat management selalu naik angka indeksinya.
- d. Promosi. Kemajuan dan peluang mempengaruhi kepuasan kerja, dikarenakan promosi menggunakan cara yang berbeda, misalnya promosi berdasarkan usia, kontribusi, kinerja dan lainnya. Sistem promosi jabatan yang adil dan transparan kepada seluruh karyawan dapat mempengaruhi mereka yang memiliki kemampuan untuk dipromosikan pada jabatan yang ditawarkan.
- e. Rekan Kerja. Rekan kerja yang saling mendukung dan kerjasama dalam pelaksanaannya akan mendapatkan kepuasan dan hasil yang maksimal. Karyawan merasa diterima dan didukung dalam pelaksanaannya, kerjasama yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan menyemangati dapat menjadi sumber kepuasan yang besar bagi masing-masing karyawan.

Dari penjelasan uraian yang disampaikan, dapat disimpulkan bahwa jika aspek yang berhubungan pada kepuasan karyawan yaitu aspek psikologis, fisik, sosial dan finansial. Juga memungkinkan menemukan keterampilan, bimbingan dari atasan, gaji sesuai aturan perusahaan, sistem promosi untuk mendapatkan penghargaan dan dukungan positif dari rekan kerja merupakan aspek lain dari kepuasan kerja. Pada skala kepuasan kerja, indikator pengukurannya meliputi jaminan ekonomi dan sosial, kondisi fisik dan lingkungan kerja, kesempatan promosi dan pengembangan psikologis. (As'aad, 1991).

4. Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Jenis kepuasan kerja Menurut Hasibuan (2000), dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

a. Kepuasan kerja di tempat kerja

Kepuasan kerja di tempat kerja adalah kepuasan yang diperoleh dari hasil kerja yang dilakukan oleh individu dengan hasil yang baik.

b. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang diperoleh tanpa tindakan langsung misalnya penghargaan.

c. Kepuasan kerja gabungan di tempat kerja dan di luar

Perpaduan antara kepuasan kerja di dalam dan di luar pekerjaan yang diperoleh secara langsung dan tidak langsung, secara seimbang antara gaji dan prestasi kerja (penghargaan).

Selain pendapat di atas, Mangkunegara (2009) juga berpendapat mengenai jenis-jenis kepuasan kerja lainnya, yaitu:

- a. Kesesuaian. Saat individu dapat merasakan apa yang selama ini diharapkan, maka individu tersebut telah merasakan kepuasan kerja.
- b. Rasa adil. Seseorang akan merasakan kepuasan kerja, ketika ia merasakan keadilan atas situasi tertentu dengan cara tidak membandingkan dirinya dengan orang lain.
- c. Hilangnya rasa tidak puas. Adanya rasa ketidakpuasan seseorang ketika mendapatkan gaji, teman kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, serta keamanan kerja yang tidak sesuai harapan.
- d. *Satisfiers*. Sumber dari kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri, prestasi dari suatu pekerjaan, kesempatan untuk lebih maju, bertanggung jawab, serta pengakuan dari suatu prestasi individu.

Dari uraian di atas, kepuasan kerja adalah kepuasan lahir dan batin yang diperoleh karyawan karena tindakan yang dilakukan dengan baik oleh individu maupun kerjasama oleh kelompok tenaga kerja. Selain itu, kepuasan kerja dapat dirasakan ketika individu dapat merasakan kesesuaian dirinya pada suatu pekerjaan, rasa adil, hilangnya rasa ketidakpuasan, dan memiliki kesempatan lebih maju dalam karirnya.

5. Teori Kepuasan Kerja

Dalam jurnal Manajemen Sumber Daya Islam (2018), Mr. Herzberg menemukan dua faktor teori, yang menurutnya kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja bukanlah variabel kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu memuaskan dan tidak memuaskan.

- a. Memuaskan adalah faktor yang diperlukan sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, menantang, peluang untuk sukses, peluang untuk mendapatkan penghargaan dan promosi. Pemenuhan faktor tersebut menimbulkan kepuasan, tetapi kegagalan faktor tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan.
- b. Tidak memuaskan merupakan sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi keinginan biologis dan kebutuhan dasar pekerja. Jika faktor tersebut tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas. Jika ukuran faktor ini cukup besar untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan akan merasa puas (Kaswan, 2012).

Selain pendapat di atas, Maslow (dalam jurnal Perilaku Keorganisasian, 2000) mengemukakan bahwa ada tiga asumsi dasar mengenai teori kepuasan kerja, yaitu :

- a. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki, mulai dari hirarki kebutuhan paling dasar sampai ke kebutuhan yang paling tinggi tingkatannya.
- b. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku karyawan. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivasi.
- c. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator untuk mencapai kepuasan pribadi karyawan. Dalam pelaksanaan sebuah tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, menyimpulkan bahwa teori kepuasan kerja menjadi acuan dalam suatu penerapan di lingkungan perusahaan yang terdiri dari teori memuaskan dan tidak memuaskan. Selain itu, kebutuhan dasar, keinginan seseorang, dan kebutuhan yang lebih tinggi juga dapat mempengaruhi penerapan kepuasan kerja.

B. *Islamic Human Resource Management (IHRM)*

1. *Pengertian Islamic Human Resource Management (IHRM)*

Kepemimpinan yang adil dan transparan adalah salah satu prinsip Islam yang paling penting (Alorfi, 2012). Orang menjadi fokus perhatian dalam melakukan program pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan melalui pimpinan yang bersifat Islami dan tujuan utamanya adalah untuk melanjutkan pertumbuhan dan sublimasi spiritual mereka (Turker, 2016). Al-Qur'an menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dan merumuskan beberapa prinsip di bidang ini.

Islam adalah agama yang memenuhi aspek kehidupan manusia. Islam tidak hanya berurusan dengan masalah pribadi tetapi juga aspek sosial dari hubungan antar individu. Islam bukan hanya sebuah

keyakinan, itu adalah cara hidup. Islam tidak hanya berfokus pada ibadah tetapi mencakup semua kegiatan sosial dan ekonomi manusia. Manusia adalah makhluk sosial dan berinteraksi dengan individu lain untuk memenuhi kebutuhan sosial (Saleem, 2016).

HRM merupakan bagian dari organisasi yang berperan penting dalam membantu individu mencapai tujuan organisasi dan individu. Kepuasan, moral dan persepsi perlakuan yang adil dapat mempengaruhi produktivitas, reputasi, layanan dan keberlanjutan organisasi, sehingga HRM harus dirancang dengan baik, diterapkan dengan baik dan terus dipantau (Hashim, 2009; Azmi 2013). Karyawan yang terampil merupakan sumber keunggulan kompetitif bagi organisasi (Ali, 2010).

Fesharaki (2017) mendefinisikan IHRM sebagai pengelolaan atau pengaturan kegiatan SDM berdasarkan Al-Qur'an dan Syariah, oleh karena itu IHRM merupakan bagian dari pengelolaan SDM berdasarkan prinsip-prinsip Islam.

Menurut Hashim (2009), IHRM adalah praktik manajemen sumber daya manusia yang bersumber pada Al-Qur'an. Al-Qur'an banyak menyebutkan kata-kata kejujuran dan keadilan dalam bisnis, menuntut pemerataan kekayaan dalam masyarakat, mendorong manusia untuk selalu belajar dan meningkatkan keterampilannya, serta menghargai orang yang benar-benar bekerja.

Dari beberapa definisi *Islamic Human Resource Management* (IHRM), dapat disimpulkan bahwa IHRM adalah manajemen atau pengaturan sumber daya manusia atau regulasi berbasis Al-Qur'an dan Syariah yang dapat dikatakan jujur dan adil dalam menangani alokasi sumber daya manusia, kemakmuran, mendorong manusia untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilannya, dan menghargai orang yang benar-benar bekerja.

2. Dimensi-Dimensi *Islamic Human Resource Management (IHRM)*

Dalam kaitannya dengan SDM, Islam bersifat realis dan nomotetik. Selain itu, adanya hubungan dengan ontologi, objektivis, dualistic, epistemologi, rasionalis, behavioral, dan antropologi. Semua sistem dan departemen HRM di organisasi yang berbeda memiliki fungsi yang serupa berdasarkan beberapa praktik dan komponen umum (Rana & Malik, 2016). Empat dimensi manajemen sumber daya manusia Islam dijelaskan di bawah ini:

a. Rekrutmen dan Seleksi

Islam melarang pilih kasih dan nepotisme dalam proses rekrutmen karena praktik tersebut bertentangan dengan prinsip keadilan (Al Adl). Islam mengajarkan untuk memenuhi kontrak dan menghormati hak orang lain. Proses perekrutan harus dilakukan secara adil dan semua keputusan perekrutan harus dibuat dengan hati-hati sehingga kandidat yang akan dipekerjakan adalah kandidat yang paling cocok untuk posisi tersebut. Oleh karena itu, Islam mensyaratkan bahwa penanggung jawab perekrutan harus saleh dan adil.

Langkah selanjutnya setelah rekrutmen adalah seleksi. Islam menekankan prinsip keadilan dan tidak memberi ruang bagi nepotisme melalui kebijakan moneter atau jalur informal (perantara). Kecurangan seleksi tersebar luas di organisasi publik. Pengawasan pemerintah yang lemah dan integritas manusia yang buruk adalah akar penyebab utama dari proses yang menyedihkan selama ini. Iran adalah negara yang menggunakan prinsip Islam dalam pemerintahan.

Islam menekankan pentingnya proses seleksi berdasarkan prestasi, kompetensi dan integritas dan bukan pada persahabatan, ikatan keluarga, usia, kekayaan, ras atau kekuatan politik.

b. Penilaian Kinerja

Islam percaya pada kehidupan abadi setelah kematian, sehingga ketika mereka menilai orang yang mereka lihat tidak hanya indikator kehidupan sehari-hari, tetapi juga indikator kehidupan setelah kematian menyatakan bahwa seorang muslim sejati meyakini adanya Hari Kiamat, Kebangkitan, kehadiran manusia dalam penghakiman Allah dan pahala atau siksaan.

c. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan bersifat produktif. Ini adalah proses sumber daya manusia berkualitas tinggi yang meningkatkan kualitas hidup dan ikut serta pada pencapaian tujuan organisasi. Islam sangat menekankan pada perolehan ilmu. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diberikan kepada karyawan adalah bagian dari keterampilan dan pengetahuan tambahan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan menawarkan peluang karir yang lebih baik. Islam mengajak setiap orang untuk mencari ilmu. Pendidikan dan ketrampilan (Diklat) bukan hanya mencakup pengetahuan dasar Islam saja, tetapi juga pengetahuan dan keterampilan khusus yang dibutuhkan untuk memenuhi kontrak dengan perusahaan.

d. Kompensasi

Islam mengajarkan untuk merancang model pengupahan yang lebih manusiawi yang memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasarnya dan mencapai standar hidup yang layak sebanding dengan pemberi kerja, bergantung pada kontribusi pekerja terhadap perusahaan.

Prinsip kompensasi dalam Islam ada lima yaitu:

- 1) Pekerjaan adalah sebuah kontrak yang harus dihormati oleh pihak pekerja dan perusahaan
- 2) Kompensasi harus melihat kompetensi dan situasi

- 3) Sistem kompensasi harus memastikan bahwa upah harus diberikan segera setelah pekerjaan selesai
- 4) Kompensasi dapat berbentuk uang atau barang
- 5) Kompensasi dan upah yang berdasar pada perjanjian harus disesuaikan/dinaikan berdasar situasi tertentu.

Selain pendapat yang sudah dijelaskan di atas, Tayeb (1997) juga berpendapat mengenai dimensi IHRM yang lainnya:

- 1) Dimensi Ideal : Perilaku Ideal.

Dimensi ini dikelompokkan artikel yang secara spesifik menggali pola pengelolaan perilaku ideal individu, tim, dan organisasi yang merupakan turunan dari teks-teks normatif di dalam Islam yaitu Quran dan Hadits serta kemungkinan dampaknya pada hasil sebuah pekerjaan.

- 2) Dimensi Aktual : Realitas Perilaku.

Kelompok artikel yang meneliti pengelolaan perilaku individu, tim, dan organisasi aktual pada komunitas muslim dan dampaknya terhadap kinerja organisasional, terdapat 8 artikel dengan tema yang diangkat meliputi implementasi MSDM strategi, penerapan MSDM yang Islami, model kompetensi SDM di institusi Islam, kesuksesan karir dalam perspektif Islam, pelatihan, keragaman SDM, organisasi pembelajar dan tipe kepemimpinan yang Islami.

- 3) Dimensi Komparasi : Perbandingan Perilaku Ideal dan Aktual.

Dimensi ini membahas topik yang dilakukan dengan mengkomparasikan antara pengelolaan perilaku ideal dan pengelolaan perilaku aktual yang terjadi saat ini. Di negara-negara muslim tersebut nilai-nilai Islam diinterpretasikan secara berbeda-beda. Penyebabnya adalah karena masing-masing negara berinteraksi dengan faktor sosial, ekonomi dan politik yang berbeda.

4) Dimensi Rencana Aksi : Langkah Tindak Lanjut

Dimensi ini dilakukan untuk mengkaji langkah tindak lanjut yang sebaiknya dilakukan untuk memperkecil kesenjangan antara pengelolaan perilaku ideal dengan pengelolaan perilaku aktual.

Berdasarkan penjelasan dimensi IHRM, dapat disimpulkan bahwa empat dimensi yaitu rekrutmen dan seleksi, evaluasi pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, dan terakhir penghargaan. Selain itu, dimensi IHRM juga berpengaruh pada perilaku ideal, realitas perilaku, perbandingan perilaku ideal dan aktual, dan juga langkah tindak lanjut dalam penerapannya.

3. Prinsip *Islamic Human Resource Management* (IHRM)

Seperti yang telah dikemukakan oleh Braine (2010), mengenai prinsip-prinsip manajemen Islami (termasuk IHRM) berdasarkan Al-Quran dan Hadits. Beberapa prinsip utamanya adalah:

a. Niat

Ajaran Islam menyatakan bahwa suatu perbuatan dinilai menurut niatnya dan seseorang menerima pahala dan hukuman tergantung pada niatnya. Dalam praktik IHRM, prinsip ini mensyaratkan agar praktisi tidak menghukum karyawan yang sengaja atau tidak sengaja melakukan kesalahan.

b. Taqwa

Ketaqwaan adalah mutlak dengan mentaati dan melaksanakan segala perintah Allah SWT. Orang saleh memerintahkan jiwanya untuk pergi dari *Ammara* (alam jahat) ke *Lawamma* (kesadaran jahat) dan akhirnya mencapai *Mutmaina* (alam benar).

c. Adil

Dalam Islam, keadilan tidak pernah dipengaruhi oleh kepentingan pribadi dan pertimbangan orang lain. Hukum menjamin kebebasan dan kesetaraan. Islam sangat menghargai kebebasan dan keadilan.

d. Kebenaran/Kesejatian (*Truthfulness/Sedq*)

Ucapkan dan lakukan hal yang benar sesuai pengetahuan Anda. Islam melarang berbohong dalam segala situasi. Atasan dan bawahan diperingatkan untuk tidak terpengaruh dan dibimbing oleh perasaan pribadi yang dapat membelokkan mereka dari jalan kebenaran, keadilan dan iman. Kejujuran dan kepercayaan dapat menjadi faktor kunci dalam manajemen yang efektif.

Tak hanya itu saja, Krishna (2006) menyatakan mengenai beberapa prinsip dari IHRM, yaitu:

a. Prinsip Amanah

Islam menganggap berbagai jenis sumber daya yang ada merupakan pemberian atau titipan Tuhan kepada manusia. Manusia harus memanfaatkannya seefisien dan seoptimal mungkin dalam produksi guna memenuhi kesejahteraan secara bersama di dunia yaitu untuk diri sendiri dan untuk orang lain. Kegiatan tersebut kelak akan dipertanggung-jawabkannya di akhirat.

b. Prinsip Kepemilikan Terbatas

Islam mengakui kepemilikan individu dalam batas-batas tertentu, termasuk kepemilikan alat produksi dan faktor produksi. Kepemilikan individu dalam hal ini dibatasi oleh kepentingan masyarakat. Selain itu, Islam menolak setiap pendapatan yang diperoleh secara tidak sah, apalagi usaha yang menghancurkan masyarakat.

c. Prinsip Kerjasama dalam Kebaikan

Kekuatan penggerak utama Ekonomi Islam adalah kerjasama. Seorang muslim, apakah ia sebagai pembeli, penjual, penerima upah, pembuat keuntungan dan sebagainya, harus

berpegang pada tuntunan Allah SWT. Upaya pencapaian tujuan, harus selalu didasari dengan nilai-nilai Islam.

d. Prinsip Tanggung Jawab Sosial

Pemilikan kekayaan pribadi harus berperan sebagai kapital produktif yang akan meningkatkan besaran produk nasional dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, Sistem Ekonomi Islam menolak terjadinya akumulasi kekayaan yang dikuasai oleh beberapa orang saja.

e. Prinsip Kepemilikan Bersama

Islam menjamin kepemilikan masyarakat dan penggunaannya direncanakan untuk kepentingan orang banyak. Namun demikian, hal ini bukan berarti Islam mendukung sosialis-komunis. Prinsip ini menekan Negara untuk pro-aktif terhadap kesejahteraan masyarakat.

f. Prinsip Distribusi Ekonomi

Seorang muslim yang kekayaannya melebihi tingkat tertentu (nisab) diwajibkan membayar zakat. Zakat merupakan alat distribusi sebagian kekayaan orang kaya, yang ditujukan untuk orang miskin dan orang-orang yang membutuhkan.

g. Prinsip Keadilan

Islam melarang setiap pembayaran bunga atau riba atas berbagai bentuk pinjaman. Karena riba hanya akan menyakiti salah satu pihak, yang ini akan melahirkan ketidakadilan. Islam menganjurkan jual beli yang adil dan melarang riba. Islam sangat mengutuk orang yang melakukan riba, karena riba hanya akan melahirkan ketidakadilan dalam ekonomi.

Berdasarkan pembahasan di atas, prinsip-prinsip IHRM meliputi niat, taqwa, adil, dan kebenaran dalam proses penerapan IHRM di suatu perusahaan. Ada juga pendapat dari tokoh lain bahwa prinsip IHRM ada 8 poin lain, seperti amanah, tanggung jawab sosial, dan lain-lainnya.

C. Hubungan Antara *Islamic Human Resource Management* (IHRM) dengan Kepuasan Kerja

Dipercayai bahwa orang adalah sumber daya terpenting dalam perencanaan, pengambilan keputusan, dan pelaksanaan sebagian besar fungsi organisasi. Pengakuan ini dilakukan sesuai dengan tuntutan kebutuhan organisasi setelah revolusi industri. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (2018), pengantar manajemen ilmiah, Taylor menanggapi fenomena revolusioner ini dengan memaksimalkan peran pekerjaan. Beberapa strategi diterapkan, seperti menghilangkan pergerakan yang tidak perlu, menghormati kebersihan dan kesehatan pekerja dan meningkatkan upah.

Kepuasan kerja adalah nyaman atau tidak nyamannya keadaan emosional karyawan dalam bekerja (Tangkilan, 2005). Perkembangan manajemen modern menemukan dua faktor teori untuk menjelaskan sikap karyawan dalam organisasi. Karyawan tidak puas dengan upah rendah, tingkat ketidaknyamanan atau kondisi kerja. Seperti yang diterapkan di sebuah perusahaan atau organisasi bahwa apa yang mereka berikan kepada perusahaan atau organisasi, apakah sesuai dengan apa yang akan mereka terima. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan atau organisasi tidak hanya menawarkan gaji yang layak, tetapi juga pengakuan, prestasi, promosi, tanggung jawab dan sifat pekerjaan itu sendiri.

Di dalam IHRM, ada makna yang terkandung tentang penilaian kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tentang penerimaan yang diraih selama masa bekerja. Semakin tinggi penerapan IHRM, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Contoh dari kepuasan kerja tersebut yaitu penghargaan baik berupa kenaikan gaji maupun kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik. Tak hanya itu saja, rasa kepuasan kerja dapat dirasakan jika

kepemimpinan yang diterapkan pada suatu perusahaan dapat sesuai dengan prinsip.

Kepemimpinan yang jujur, adil, dan amanah adalah satu prinsip jiwa yang terkandung dalam manajemen Islam (Alorfi, 2012). Individu menjadi salah satu pusat perhatian dalam suatu diskusi yang membahas mengenai manajemen Islam dan memiliki tujuan untuk menjaga pertumbuhan dan sublimasi spiritual mereka (Turker, 2016). Al-Qur'an menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia dan merumuskan beberapa prinsip di bidang tersebut.

Paradigma manajemen Islam mencakup praktik manajemen sumber daya manusia, yang artinya aktivitas masyarakat dikoordinasikan berdasarkan Al-Qur'an dan Syariah. Oleh karena itu, kepemimpinan islam berarti kepemimpinan sesuai dengan prinsip-prinsip islam di seluruh organisasi (Zehir et al., 2016). Negara-negara Muslim kini menghadapi masalah mengikuti norma dan kewajiban agama dalam menghadapi solusi manajemen barat (Ali, 2010). Tantangan-tantangan ini tercermin dalam manajemen personalia. Akibatnya, konsep *Islamic Human Resource Management* (IHRM) muncul dalam literatur manajemen negara-negara Islam. Dengan kata lain, upaya mengkoordinasikan pekerja dan menyesuaikan hubungan mereka dengan pengusaha sedapatmungkin bersumber kepada Al-Qur'an. Ini semua penting karena Islam memiliki pengikut terbesar kedua di antara agama lain yang jumlahnya kurang lebih 1,5 miliar di seluruh dunia dan juga merupakan agama dengan pertumbuhan tercepat (Mellahi & Budhwar, 2010).

D. Hipotesis

Bersumber pada tinjauan pustaka yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan suatu hipotesis, yaitu:

Terdapat korelasi positif antara *Islamic Human Resource Management* dengan kepuasan kerja, artinya semakin tinggi IHRM diimplementasikan dalam suatu organisasi, maka semakin besar juga kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, dan sebaliknya jika IHRM tidak diterapkan, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tidak akan tercapai.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Penentuan identifikasi variabel menjadi salah satu syarat dalam membantu proses selama penelitian. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung. Identifikasi variabel akan menjadi dasar suatu penelitian dengan menentukan dasar-dasar dan batasan-batasan yang akan dilakukan selama penelitian untuk memudahkan proses penelitian bagi peneliti.

Variabel merupakan suatu fenomena atau gejala sosial dan psikologis yang bisa dipelajari, mempunyai bentuk dan jenis yang bermacam-macam untuk menjelaskan atribut, sifat, dan subjek dalam penelitian kualitatif atau kuantitatif (Azwar, 2012). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel tergantung : Kepuasan kerja
2. Variabel bebas : *Islamic Human Resource Management*

B. Definisi Operasional

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah penilaian terhadap sikap dan tindakan beberapa kegiatan yang dilakukan pekerja baik individu maupun kelompok untuk mendapatkan apresiasi dan penilaian positif dari perusahaan atau pimpinan.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diungkapkan menggunakan skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan aspek kepuasan kerja dari Jewell dan Siegall (Prestawan 2010) yang meliputi : psikologis karyawan, kondisi lingkungan kerja, interaksi sosial, dan jaminan serta kesejahteraan karyawan. Semakin tinggi

skor kepuasan kerja, semakin puas orang tersebut dalam bekerja. Sebaliknya, semakin rendah skor yang dicapai, semakin tidak puas orang tersebut dalam bekerja.

2. *Islamic Human Resource Management (IHRM)*

Islamic Human Resource Management adalah manajemen atau pengaturan sumber daya manusia atau regulasi berbasis Al-Qur'an dan Syariah yang dapat dikatakan jujur dan adil dalam menangani alokasi sumber daya manusia, kemakmuran, mendorong manusia untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilannya, dan menghargai orang yang benar-benar bekerja.

Islamic Human Resource Management dalam penelitian ini diungkapkan menggunakan skala IHRM yang disusun berdasarkan dimensi IHRM dari Habib Rana dan Shaukat Malik (2016) yang meliputi: rekrutmen dan seleksi, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi. Semakin tinggi skor IHRM, semakin baik penerapan organisasinya. Sebaliknya, semakin rendah skor IHRM yang di dapat, semakin kurang sesuai dengan penerapan islami dalam organisasi tersebut.

C. **Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

1. **Populasi**

Populasi adalah keseluruhan jumlah dari subjek yang masuk ke wilayah generalisasi dalam suatu penelitian. Populasi berbentuk sifat dan kualitas, yang ke semuanya dapat diperiksa, yang kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian kali ini yaitu seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kota Semarang. Karyawan yang diambil dalam penelitian ini memiliki rentang usia 25-56 tahun dengan jumlah sebanyak 141 yang terdiri dari beberapa Unit Layanan Pelanggan

(ULP) yang dinaungi UP3 Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Populasi

Tingkat	Wilayah	Jumlah
UP3	Semarang	66
ULP	Boja	11
	Kendal	11
	Semarang Barat	11
	Semarang Selatan	10
	Semarang Tengah	12
	Semarang Timur	12
	Weleri	8
Total		141

2. Sampel

Sugiyono (2019) menjelaskan sampel merupakan bagian yang berasal dari jumlah serta karakteristik yang menjadi bagian dari populasi tersebut, maka dari itu jumlah sampel yang diambil untuk penelitian harus sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan dan mampu mewakili jumlah populasi dari tempat penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero). Pemilihan sampel tersebut berdasarkan pada karakteristik bahwa sampel yang dipilih adalah karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Semarang yang terdiri dari beberapa Unit Layanan Pelanggan (ULP). Sampel dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam tabel 2.

Tabel 2. Jumlah Sampel

Wilayah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Semarang	32	26	58
Boja	7	4	11
Kendal	7	4	11
Semarang Timur	7	5	12
Semarang Tengah	7	5	12
Total	60	44	104

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel ialah teknik untuk mengambil sampel dalam suatu populasi. Agar dapat menentukan sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2019). Pengkajian ini akan menggunakan teknik pengambilan sampel *Purposive Sampling*. Alasan peneliti menggunakan hasil metode *Purposive Sampling* di karenakan peneliti memiliki kriteria yang khusus untuk mencapai tujuan penelitian ini. Kriteria khusus tersebut yaitu, sampel yang digunakan harus karyawan PT. PLN (Persero) dan masih bekerja di PT. PLN (Persero).

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Skala merupakan atribut variabel yang akan dibahas pada tahap ini. Hasil pengisian skala berupa data kuantitatif yang diperoleh dari tanggapan responden (Azwar, 2015). Skala yang akan digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja akan menggunakan skala dengan aspek yang dikemukakan oleh Jewell dan Siegall (Prestawan, 2010). Aspek kepuasan kerja terdiri dari beberapa aspek, yaitu : psikologis karyawan, kondisi lingkungan kerja, interaksi sosial, dan jaminan serta kesejahteraan karyawan.

Aspek ini kemudian disusun menjadi suatu aitem *favorable* (pernyataan yang mendukung) dan aitem *unfavorable* (pernyataan yang tidak mendukung). Skor pada penelitian ini memiliki rentan nilai jawaban satu (1) hingga skor empat (4). Item *favorable* dan *unfavorable* memiliki 4 skor, yang terdiri dari skor 4 berarti pilihan jawaban dari sangat sesuai (SS), skor yang memiliki nilai 3 berarti

pilihan jawaban dari sesuai (S), skor yang memiliki nilai 2 berarti pilihan jawaban dari tidak sesuai (TS), dan skor yang memiliki nilai 1 berarti pilihan jawaban dari sangat tidak sesuai (STS). Skala kepuasan kerja akan dijelaskan dalam tabel 3.

Tabel 3. Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek- aspek	Aitem	Aitem	Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Psikologis	4	4	8
2.	Kondisi lingkungan kerja	4	4	8
3.	Interaksi sosial dengan atasan	4	4	8
4.	Jaminan dan kesejahteraan	4	4	8
	Total	16	16	32

2. Skala *Islamic Human Resource Management (IHRM)*

Penelitian ini akan disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Habib Rana dan Shaukat Malik (2016). Aspek IHRM terdiri dari beberapa aspek, yaitu : rekrutmen dan seleksi, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi.

Aspek ini kemudian disusun menjadi suatu aitem *favorable* (pernyataan yang mendukung). Skor pada penelitian ini memiliki rentan nilai jawaban satu (1) hingga skor empat (4). Aitem *favorable* memiliki 4 skor, yang terdiri dari skor 4 berarti pilihan jawaban dari sangat sesuai (SS), skor yang memiliki nilai 3 berarti pilihan jawaban dari sesuai (S), skor yang memiliki nilai 2 berarti pilihan jawaban dari tidak sesuai (TS), dan skor yang memiliki nilai 1 berarti pilihan jawaban dari sangat tidak sesuai (STS). Skala kepuasan kerja akan dijelaskan dalam tabel 4.

Tabel 4. Skala *Islamic Human Resource Management (IHRM)*

No.	Aspek- aspek	Aitem Favorable	Total
1.	Rekrutmen dan seleksi	4	4
2.	Penilaian kinerja	4	4
3.	Pelatihan dan pengembangan	4	4
4.	Kompensasi	4	4
	Total	16	16

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Azwar (2007) validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud pengukurannya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *construct validity* atau validitas konstruk dengan melakukan suatu konsep dari variabel yang akan diukur, mulai dari perumusan konstruk sampai pada merumuskan suatu aitem-aitem pertanyaan yang dirangkum menjadi suatu skala penelitian yang valid dan kemudian diberikan kepada responden yang sudah ditentukan oleh peneliti.

2. Uji Daya Beda Aitem

Dalam seleksi aitem skala psikologi yang mengukur atribut afektif, parameter yang paling penting adalah daya diskriminasi aitem. Menurut Azwar (2011) daya diskriminasi aitem atau daya beda adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut 34 yang diukur. Selain itu, indeks daya diskriminasi aitem merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan konsistensi aitem total. Pengujian daya diskriminasi aitem menghendaki dilakukannya komputasi korelasi antara distribusi antara skor skala itu sendiri. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem total (r_{ix}) yang dikenal dengan sebutan parameter daya diskriminasi aitem.

Menurut Azwar (2011) kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem menggunakan batasan $r_{ix} > 0,30$. Namun jika jumlah

aitem yang valid ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka peneliti dapat mempertimbangkan untuk menurunkan batasan kriteria menjadi $r_{ix} > 0,25$.

3. Reliabilitas

Menurut Azwar (2011) reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi, keandalan, keajegan, kestabilan dan keterpercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (r_{xy}) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan yang dilakukan untuk menguji hipotesis setelah seluruh hasil jawaban responden terkumpul (Anshori dan Iswati, 2009). Analisis data dilakukan untuk menghitung uji hipotesis yang diajukan dan dapat ditarik sebuah kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis korelasi *product moment* yaitu salah satu dari beberapa jenis uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan 2 variabel yang berskala interval atau rasio, di mana dengan uji ini akan mengembalikan nilai koefisien korelasi yang nilainya berkisar antara -1, 0 dan 1. Nilai -1 artinya terdapat korelasi negatif yang sempurna. Jika nilai 0 artinya tidak ada korelasi dan nilai 1 berarti ada korelasi positif yang sempurna. Rentang dari koefisien korelasi yang berkisar antara -1, 0 dan 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila semakin mendekati nilai 1 atau -1 maka hubungan makin erat, sedangkan jika semakin

mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Teknik ini dapat digunakan untuk dua variabel yaitu satu variabel tergantung dan satu variabel bebas. Untuk melakukan perhitungan analisis data ini, dilakukan dengan menggunakan program *software* statistik SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 22.0.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan penelitian

1. Orientasi Kacah Penelitian

Pengenalan dengan sebuah langkah penelitian merupakan salah satu tahapan yang penting, sehingga segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian perlu dipersiapkan. Penelitian ini berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam *Islamic Human Resource Management* pada karyawan di PT. PLN (Persero).

Badan Usaha Milik Negara yang bernama PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) adalah perusahaan yang menghasilkan energi listrik, transmisi, serta mendistribusi tenaga listrik. Presiden Soekarno mendirikan dewan listrik dan gas di bawah Kementerian Pekerjaan Umum dan Ketenagalistrikan pada tanggal 27 Oktober 1945. Perusahaan berkembang melalui beberapa tahapan dengan mengacu pada perubahan yang tercantum di PP No. 23 Tahun 1994. PT.PLN (Persero) atau kepanjangan dari Perusahaan Listrik Negara didirikan berdasarkan Akte nomer 169 yang bertanggal 30 Juli 1994, menurut notaris bernama Sutjipto. Dalam perjalanannya selama 75 tahun, salah satu perusahaan dengan aset terbesar di Indonesia yang mencapai Rp 1,589 triliun adalah PT. PLN (Persero) (PT. PLN (Persero) LK versi 2020). (PLN, 2021).

PLN memiliki struktur organisasi yang meliputi: kantor pusat berlokasi di Jakarta Selatan. Di setiap daerah atau provinsi kemudian disebut sebagai Unit Induk Distribusi atau disingkat UID, yang berperan untuk melaksanakan kegiatan administrasi produksi, distribusi, perdagangan, dan manajemen pelanggan skala kecil sesuai dengan tujuannya. Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan, disingkat UP3, adalah unit implementasi di bawah UID, yang tugasnya tidak jauh berbeda dengan UID. Unit Pelaksana Pengatur Distribusi, disingkat

UP2D, adalah Unit Pelaksana di bawah UID yang bertugas melaksanakan operasi distribusi tenaga listrik sesuai dengan tujuannya. Unit Pelaksana Proyek Ketenagalistrikan, disingkat UP2K, adalah Unit Pelaksana di bawah UID yang bertugas menggerakkan pembangunan jaringan distribusi listrik perdesaan sesuai tujuannya. Di setiap kota atau daerah kemudian disebut Unit Pelayanan Pelanggan atau disingkat ULP yaitu Unit Pelayanan di bawah UP3 yang berperan untuk melaksanakan kegiatan administrasi produksi, distribusi, usaha dan pengelolaan pelanggan dalam skala kecil, penjualan, bisnis dan manajemen pelanggan sesuai dengan tujuannya (PLN, 2022).

Peneliti melakukan penelitian berdasarkan beberapa pertimbangan awal, yaitu:

- a. Disetujui oleh Departemen Umum PT. PLN (Persero) UP3 Semarang yang memfasilitasi penelitian bagi peneliti.
- b. Karyawan PT. PLN (Persero) memiliki permasalahan yang terkait dengan kepuasan kerja.

2. Persiapan Penelitian

Penelitian terstruktur harus disusun sebaik mungkin dan sesuai dengan prosedur persetujuan yang telah berlaku di lembaga penelitian untuk menghindari kesalahan dalam pelaksanaan penelitian. Untuk meraih gelar ini, peneliti mempersiapkan perizinan melalui Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Langkah-langkah persetujuan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Tahap Perizinan

Perizinan merupakan bagian penting sebelum mengadakan penelitian di suatu tempat. Perizinan dalam penelitian berawal dengan membuat surat izin resmi untuk memperoleh database seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Semarang dan beberapa ULP yang dinaungi serta surat izin permohonan penelitian. Nomor

surat permohonan data karyawan yaitu 1296/C.1/Psi-SA/XII/2022. Untuk nomor surat izin penelitian yaitu 217/c.1/Psi-SA/II/2023 kepada Bagian Umum PT. PLN (Persero) UP3 Semarang.

b. Penyusunan Alat Ukur

Skala psikologis adalah instrumen yang berisi kumpulan pernyataan dan dibangun sedemikian rupa sehingga pembelajaran psikologis menggunakan metode yang menggambarkan aspek-aspek dari variabel yang akan diteliti dan kemudian dirubah menjadi item atau suatu pernyataan (Azwar, 2012).

Dua skala psikologis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja dan *Islamic Human Resource Management*. Pada bagian skala ini terdapat pernyataan yang mengharuskan responden untuk menjawab dari empat kemungkinan jawaban.

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja didasarkan pada teori Jewell dan Siegall (Prestawan, 2010). Kriteria kepuasan kerja terdiri dari beberapa aspek, yaitu: psikologi karyawan, kondisi lingkungan kerja, interaksi sosial, keselamatan dan kesejahteraan karyawan. Item kepuasan kerja berjumlah 32 aitem, yang terdiri dari item *favorable* berjumlah 16 dan aitem *unfavorable* berjumlah 16. Distribusi penomoran kriteria dari variabel kepuasan kerja ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Distribusi Penomoran Aitem Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek Kepuasan Kerja	Nomer Aitem <i>Favorable</i>	Nomer Aitem <i>Unfavorable</i>	Total
1.	Psikologis	1,9,17,25	5,13,21,29	8
2.	Kondisi lingkungan kerja	2,10,18,26	6,14,22,30	8
3.	Interaksi sosial dengan atasan	3,11,19,27	7,15,23,31	8
4.	Jaminan dan kesejahteraan	4,12,20,28	8,16,24,32	8
	Total	16	16	32

2. Skala *Islamic Human Resource Management* (IHRM)

Penelitian skala IHRM akan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Habib Rana dan Shaukat Malik (2016). IHRM terdiri dari beberapa aspek, yaitu: rekrutmen dan seleksi, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi. Untuk item IHRM sebanyak 16 aitem yang bersifat *favorable* saja. Distribusi penomoran item untuk skala IHRM ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Distribusi Penomoran Aitem Skala IHRM

No.	Aspek- aspek	Nomer Aitem <i>Favorable</i>	Total
1.	Rekrutmen dan seleksi	1,5,9,13	4
2.	Penilaian kinerja	2,6,10,14	4
3.	Pelatihan dan pengembangan	3,7,11,15	4
4.	Kompensasi	4,8,12,16	4
	Total	16	16

3. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada tanggal 6 Februari 2023 hingga 18 Februari 2023 dengan cara menyebarkan skala *google form* dengan link <https://bit.ly/PenelitianPsikologiHernz> pada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Semarang dan beberapa ULP yang dinaungi. Peneliti dibantu oleh salah satu karyawan dari divisi sekretaris umum untuk membagikan link form penelitian kepada subjek penelitian. Dalam penelitian kali ini, peneliti telah mengambil sampel menggunakan metode *purposive sampling* yang memiliki arti bahwa teknik pengambilan sampel dengan kriteria yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Kriteria yang digunakan sebagai aplikasi adalah karyawan PT. PLN (Persero).

Sampel penelitian adalah karyawan UP3 Semarang, ULP Boja, ULP Kendal, ULP Semarang Timur, dan ULP Semarang Tengah. Peneliti menyebar 104 skala penelitian. Skala penelitian yang sudah diisi oleh subjek kemudian dikembalikan kepada peneliti dan diberikan

skor oleh peneliti untuk kemudian diolah datanya agar dapat mengetahui hubungan antar variabel yang sedang diteliti.

Pada penelitian ini, hasil perhitungan mengenai uji daya beda aitem dan reliabilitas aitem adalah sebagai berikut:

a. Skala Kepuasan Kerja

Hasil dari perhitungan skala kepuasan kerja diperoleh aitem yang memiliki daya beda tinggi berjumlah 26 aitem yang berkisar antara 0,334 hingga 0,624. Sedangkan aitem yang memiliki daya beda rendah berjumlah 6 aitem yang berkisar antara -0,136 hingga 0,296. Pada skala ini, koefisien korelasi yang digunakan adalah r_{xy} 0,30. Reliabilitas skala ini ditentukan oleh koefisien reliabilitas *alpha Cronbach* sebesar 0,885. Distribusi butir-butir skala tes kepuasan kerja berdasarkan hasil butir-butir individual ditunjukkan pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Daya Bada Aitem Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		DBT		DBR	
		Fav	Unfav	Fav	Unfav	Fav	Unfav
1.	Psikologis	1,9,*17,25	*5,13,*21,29	3	2	1	2
2.	Kondisi lingkungan kerja	2,10,18,26	*6,14,22,30	4	3	0	1
3.	Interaksi sosial dengan atasan	3,11,19,27	*7,15,23,31	4	3	0	1
4.	Jaminan kesejahteraan	dan 4,12,*20,28	8,16,24,32	3	4	1	0
Total				14	12	2	4

Keterangan :
 Fav = *Favorable*
 Unfav = *Unfavorable*
 DBT = Daya Bada Tinggi
 DBR = Daya Bada Rendah

b. Skala *Islamic Human Resource Managment (IHRM)*

Berdasarkan hasil perhitungan skala IHRM memperoleh aitem dengan daya beda tinggi berjumlah 16 aitem yang berkisar antara 0,404 hingga 0,722. Koefisien korelasi yang digunakan dalam

skala ini adalah r_{xy} 0,30. Koefisien reliabilitas IHRM menggunakan *alpha Cronbach* sebesar 0,911. Distribusi aitem skala IHRM menurut hasil perbedaan kelompok ditunjukkan pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Daya Beda Aitem Skala IHRM

No	Aspek	Jumlah Aitem	DBT	DBR
		Fav	Fav	Fav
1.	Rekrutmen dan seleksi	1,5,9,13	4	0
2.	Penilaian Kerja	2,6,10,14	4	0
3.	Pelatihan dan pengembangan	3,7,11,15	4	0
4.	Kompensasi	4,8,12,16	4	0
Total			16	0

Keterangan : Fav = *Favorable*
 DBT = Daya Beda Tinggi
 DBR = Daya Beda Rendah

B. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Sebelum menganalisis data, langkah yang harus dilakukan selanjutnya yaitu pengujian hipotesis. Prosedur standar terdiri dari dua jenis, yakni menghitung uji normalitas dan uji linearitas untuk setiap variabel yang akan diuji. Pengujian penerimaan dilakukan dengan SPSS versi 22.0 for Windows.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan sebagai prasyarat analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum mengolah data sampel penelitian yang diusulkan. Tujuan dari uji normalitas yaitu untuk mengetahui sebaran item dari beberapa variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Data yang berdistribusi normal dapat diketahui dari informasi yang baik dan mampu membuktikan suatu model penelitian.

Uji *Kolmogorov-Smirnov* yang digunakan pada uji normalitas penelitian ini. Mengacu pada teori yang ditemukan oleh *Kolmogorov-Smirnov* untuk membandingkan distribusi item (diuji normalitasnya) dengan distribusi normal standar. Distribusi normal adalah data yang telah diubah menjadi z-score dan dianggap normal. Keunggulan metode ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi peneliti. Data dilaporkan terdistribusi normal ketika *Asym Sig (2-tailed)* dihitung menggunakan *Kolmogorov Smirnov* $p > 0,05$. Sebaliknya, data dihitung sebagai distribusi normal *Kolmogorov Smirnov* *Asym Sig (2-tailed)* $p < 0,05$.

Dari penelitian ini terlihat bahwa data variabel kepuasan kerja dan IHRM mencapai $KS-Z = 0,167$ dengan taraf signifikan 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa $0,000 < 0,05$, menunjukkan jika variabel kepuasan kerja dan IHRM memiliki distribusi data yang tidak normal. Dapat ditunjukkan pada Tabel 9.

Tabel 9. Uji Normalitas

Variabel	Mean	SD	KS-Z	Sig	p	Keterangan
Kepuasan Kerja	78,84	7,943	0,167	0,000	< 0,05	Tidak Normal
IHRM	48,92	6,024	0,167	0,000	< 0,05	Tidak Normal

Sumber : SPSS versi 22

b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji untuk menentukan hubungan linier atau nonlinier dari variabel yang diteliti. Uji linieritas penelitian ini menggunakan uji Flinear dengan menggunakan SPSS *Versi 22.0 for Windows* dengan dasar nilai signifikansi $> 0,05$ menyimpulkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X) dengan variabel IHRM (Y) dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji linearitas manajemen sumber daya manusia Islami dan kepuasan kerja diperoleh koefisien $F_{linier} =$

2,111 berada pada tingkat signifikansi 0,006 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan linier antara IHRM dan kepuasan kerja. Ditunjukkan pada Tabel 10.

Tabel 10. Uji Linieritas

Variabel	F _{linier}	Sig	Keterangan
Kepuasan kerja dengan IHRM	2,111	0,006	Linier

Sumber : SPSS versi 22

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan untuk menguji hubungan IHRM adalah uji korelasi *Spearman's rho* yaitu uji hubungan IHRM dengan kepuasan kerja di PT. PLN (Persero).

Uji korelasi Charles Spearman atau korelasi peringkat Spearman atau *Spearman's rho* adalah uji hipotesis yang digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel. Uji koefisien korelasi rank Spearman adalah uji statistik yang menguji dua variabel dengan data ordinal, atau satu variabel dengan data ordinal dan variabel lain dengan nilai nominal atau relatif.

Mengenai sifat penskalaan data ordinal, uji korelasi Spearman melibatkan statistik nonparametrik, yaitu. itu tidak memerlukan data untuk didistribusikan secara normal. Adanya keterkaitan dapat dilihat dari nilai signifikansinya dan seberapa kuat keterkaitan tersebut dari koefisien korelasi atau nilai r .

Berdasarkan hasil uji *Spearman rho* dapat diketahui nilai *Spearman rho* dengan koefisien korelasi sebesar 0,674 yang berada pada taraf signifikan (2-tailed) yaitu $0,000 < 0,05$, disimpulkan bahwa IHRM dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat satu arah (*one way relationship type*).

Uji *Spearman rho* memiliki tiga langkah interpretasi untuk mengkonfirmasi hipotesis (Sugiyono, 2014), maka dapat disimpulkan:

- a. Kekuatan (kedekatan) dinyatakan dengan koefisien korelasi sebesar 0,674**, yang berarti ada hubungan antara variabel IHRM dan kepuasan kerja dengan nilai 0,674, yang artinya nilai hubungan tersebut kuat. Tanda (**) berarti ada hubungan yang signifikan pada taraf nilai 0,01.
- b. Hasil koefisien korelasi di atas bertanda positif dengan nilai 0,674, sehingga hubungan kedua variabel bersifat satu arah (*one way relationship type*). Dapat diartikan bahwa kualitas meningkat. Semakin banyak IHRM digunakan, semakin tinggi kepuasan kerja PT. PLN (Persero).
- c. Signifikansi hubungan antara dua variabel terlihat bila nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) adalah 0,000 karena Sig. (2-tailed) $0,000 < 0,05$ yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel IHRM dengan kepuasan kerja PT. PLN (Persero).

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data variabel pada penelitian kali ini membantu memberikan gambaran tentang keadaan nilai-nilai yang diperoleh dari pengukuran yang diteliti, serta informasi tentang variabel yang diteliti dan fungsinya sebagai keadaan subjek. Pada mata pelajaran kategori normatif digunakan model distribusi normal yang mengasumsikan bahwa skor mata pelajaran berdistribusi normal. Tujuannya adalah untuk membagi subjek ke dalam kelompok yang berbeda yang dikelompokkan sesuai dengan kontinum karakteristik yang terukur (Azwar, 2015).

Distribusi normal memiliki enam komponen yang dapat diklasifikasikan menggunakan satuan standar deviasi (STD) terukur (Azwar, 2015). Itu memiliki tanda negatif di sebelah kiri dari ketiganya, dan

tiga bagian lainnya di sebelah kanan dan memiliki tanda positif. Distribusi normal kelompok eksperimen pada penelitian ini dibagi menjadi 5 satuan deviasi sehingga menghasilkan 6/5 menjadi 1,2 SD. Kategori normal untuk penelitian ini adalah:

Tabel 11. Norma Kategori Skor

Rentang Skor	Kategori
$\mu + 1.5 \sigma < x$	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5 \sigma < x \leq \mu + 1.5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5 \sigma < x \leq \mu + 0.5 \sigma$	Sedang
$\mu - 0.5 \sigma < x \leq \mu - 0.5 \sigma$	Rendah
$x \leq \mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan :
 X = Skor yang diperoleh
 μ = Mean hipotetik
 σ = Standar deviasi hipotetik

1. Deskripsi Data Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja berisi 32 item, masing-masing dengan kekuatan yang berbeda. Poin berkisar dari 1-4. Skor minimal subjek pada skala kepuasan kerja adalah 32 (32×1) dan skor maksimal adalah 128 (32×4). Skala yang diperoleh adalah 96 ($128 - 32$). Kisaran nilai dibagi menjadi enam standar deviasi 16 ($96/6$), memberikan rata-rata hipotetis 80 ($[(128+32)/2]$). Hasil deskripsi variabel kepuasan kerja dijelaskan pada Tabel 12 berikut:

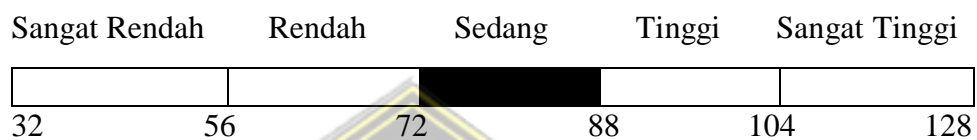
Tabel 12. Deskripsi Statistik Skor Skala Kepuasan Kerja

	Empirik	Hipotetik
<i>Skor minimal</i>	61	32
<i>Skor maksimum</i>	104	128
<i>Mean (M)</i>	78,84	80
<i>Standar deviasi (SD)</i>	7,943	16

Berdasarkan standar pada tabel di atas terlihat bahwa mean empiris lebih besar dari mean asumsi ($78,84 < 80$). Ini menjelaskan fakta bahwa kelompok sasaran adalah kelas menengah. Kategori umum variabel kepuasan kerja disajikan pada Tabel 13.

Tabel 13 .Kategori Skor Kepuasan Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Prosentase
$104 < 128$	Sangat Tinggi	1	1,0%
$88 < X \leq 104$	Tinggi	8	7,7%
$72 < X \leq 88$	Sedang	81	77,9%
$56 < X \leq 72$	Rendah	14	13,5%
$32 < 56$	Sangat Rendah	0	0%

**Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja**

2. Deskripsi Data Skala IHRM

Skala IHRM memiliki 16 item, masing-masing dengan kekuatan yang berbeda. Poin berkisar dari 1-4. Skor minimum subjek pada skala IHRM adalah 16 (16×1) dan maksimum 64 (16×4). Skala yang dihasilkan adalah 48 ($64 - 16$). Rentang nilai dibagi menjadi enam standar deviasi 8 ($48/6$). Rata-rata hipotetis yang dihasilkan adalah 40 ($[(64+16)/2]$). Hasil deskripsi variabel IHRM dijelaskan pada Tabel 14 berikut:

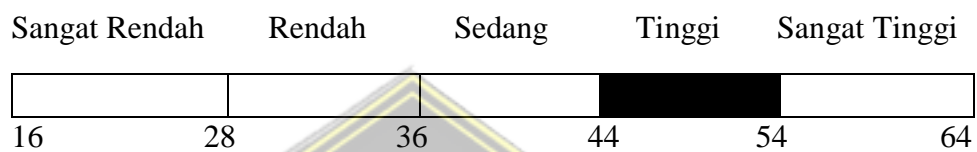
Tabel 14. Deskripsi Statistik Skor Skala IHRM

	Empirik	Hipotetik
<i>Skor minimal</i>	30	16
<i>Skor maksimum</i>	64	64
<i>Mean (M)</i>	48,92	40
<i>Standar deviasi (SD)</i>	6,024	8

Berdasarkan standar pada tabel di atas, terlihat bahwa rata-rata empiris berada di atas rata-rata hipotetik ($48,92 > 40$). Ini menjelaskan fakta bahwa subjek berada dalam demografis yang tinggi. Kategori umum data variabel IHRM disajikan pada Tabel 15.

Tabel 15. Kategori Skor IHRM

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Prosentase
$54 < 64$	Sangat Tinggi	20	19,2%
$44 < X \leq 52$	Tinggi	68	65,4%
$36 < X \leq 44$	Sedang	14	13,5%
$28 < X \leq 36$	Rendah	2	1,9%
$16 < 28$	Sangat Rendah	0	0%

**Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala IHRM**

D. Pembahasan

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara IHRM dan kepuasan kerja di PT. PLN (Persero). Proses penelitian ini dilakukan menggunakan uji hipotesis *Spearman rho*. Berdasarkan hasil hipotesis yang dibuat dengan *Spearman rho*, diketahui bahwa nilai *Spearman rho* adalah 0,674 dengan taraf signifikan (2-tailed) $0,000 < 0,5$ maka disimpulkan bahwa IHRM dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip IHRM yang berasaskan Al-Qur'an maupun Hadits dan menjalankan strategi di dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan dengan baik, maka karyawan baik individu maupun kelompok akan merasakan dan menerima kepuasan kerja yang diharapkan seluruh karyawan.

Seperti yang dikemukakan oleh (Fesharaki, 2017) "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam (IHRM) meningkatkan keadilan organisasi dan komitmen karyawan : kasus bank Qard Al-Hasan di Iran." yang mendefinisikan bahwa IHRM sebagai pengelolaan atau pengaturan kegiatan SDM berdasarkan Al-Qur'an dan Syariah.

Penelitian ini sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh (Meiyani & Putra, 2019) "*The Relationship Between Islamic Leadership on Employee Engagement Distribution in FMCG Industry:Anthrophology Business Review.*" Sebuah penelitian (Meiyani & Putra, 2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Hasil deskripsi data yang melalui proses analisa menunjukkan nilai yang tinggi untuk setiap variabel. Hasil wawancara awal sesuai dengan hasil penelitian dan didukung dengan diterimanya hipotesis penelitian. Hasil analisis data variabel kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata empiris sebesar 78,84 yang tergolong kategori sedang, artinya kepuasan kerja yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) belum sepenuhnya dirasakan oleh seluruh karyawan, seperti kondisi psikologis, interaksi dengan atasan, kondisi lingkungan kerja yang seharusnya dapat ditingkatkan agar perusahaan menjadi lebih unggul dari perusahaan lainnya. Sedangkan variabel IHRM memperoleh nilai rata-rata empirik sebesar 48,92 yang tergolong dalam kategori tinggi, artinya penerapan prinsip Islami di PT. PLN (Persero) sudah dirasakan oleh seluruh karyawan, seperti sistem penggajian yang adil dan tranparan, rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan nilai Islami, sampai pada pelatihan dan pengembangan yang mengajarkan karyawan untuk bersikap jujur dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepada setiap karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

E. Kelemahan Penelitian

Proses penelitian ini memiliki kelemahan atau kekurangan, yaitu :

1. Jumlah responden yang kurang atau minim, membuat penelitian ini tidak dapat melaksanakan tryout dan menggunakan tryout terpakai.

2. Proses pendataan tidak dapat diamati secara langsung karena kuesioner disebar secara online menggunakan *google form*, karena pegawai PLN tidak berada di ruangan yang sama dalam melakukan pekerjaannya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan Penelitian

Dari kesimpulan penelitian di atas, terdapat korelasi positif antara *Islamic Human Resource Management* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero). Semakin tinggi tingkat *Islamic Human Resource Management* yang diterapkan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

B. Saran

1. Bagi perusahaan

Perusahaan diharapkan mampu untuk mempertahankan IHRM dengan cara menerapkan prinsip-prinsip Islami seperti adil, transparan, bertanggung jawab, jujur dalam mengelola karyawan yang ada di perusahaan, mulai masa rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan manajemen kinerja agar kepuasan kerja dapat dimiliki oleh setiap karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti yang akan datang diharapkan mampu memperluas subjek penelitian seperti memilih perusahaan atau tempat kerja manapun yang dapat dijadikan sasaran penelitian yang baru dan menentukan variabel lain seperti kinerja karyawan, meningkatkan mutu karyawan, penerapan marketing dalam strategi Islami, dan bisa juga membahas mengenai analisis SWOT yang dihubungkan dengan IHRM di suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adityangga, K. (2006). *Membumikan Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Pilar Media.
- Ahmad, M. (1995). *Business Ethics in Islam. The Internasional Institute of Islamic Thought, Islamic revival in Islamad*. Pakistan: Islamic Research Institute Press.
- Ahmad, S. M. (1984). *Studi Nilai-Nilai Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta Pusat: Media Dakwah.
- Ali, A. (2010). Tantangan Islam Terhadap SDM dalam organisasi modern. *Tinjauan Personil* Vol.18 No.1, 278-302.
- Alias, M. A. (2013). Hubungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia Islam (IHRM) praktik dan kepercayaan: Sebuah studi empiris. *Jurnal Teknik dan Manajemen Industri* Vol.6 No.4, 3-7.
- Alorfi, S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia dari Perspektif Islam. *Jurnal Penelitian Lanjutan Islam dan Manusia* Vol.12 No.2, 86-92.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitaif*. Surabaya: Airlangga University Press (AUP).
- As'ad. (1991). *Psikologi Industri Edisi Revisi*. Yogyakarta: Liberty.
- Azmi, A. G. (2013). Praktik Sumber Daya Manusia Islami dan Kinerja Organisasi. *Journal of Islamic Accounting and Business Research* Vol.12 No.3, 2-18.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2011). *Sikap dan Perilaku dalam : Sikap manusia teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Burke. (2017). Human Resource Management Applications in the Developing world : empowering employees. *iranian jurnal of management studies* Vol.1 No.20, 795-800.
- Dihin. (2016, Agustus 29). Retrieved from Esa Unggul: <https://pascasarjana.esaunggul.ac.id/index.php/2016/08/29/pengukuran-variabel-dalam-penelitian/>
- Fesharaki. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Islam (IHRM) meningkatkan keadilan organisasi dan komitmen karyawan : kasus bank Qard Al-Hasan di Iran. *Jurnal Pemasaran Islam*. <https://doi.org/10.1108/JIMA-03-2017-0029> Vol.10 No.4, 5-8.

- Fesharaki, F., & Sehat, S. (2019). *Islamic Human Resource Management (IHRM) enhancing organizational justice and employees commitment. Jurnal Islamic Marketing* Vol.2, No.2, 204-218.
- Ghiselli & Brown. (1995). *Personnel and Industrial Psychology*. New York: Mc Graw Hill Book Company.
- Habib, R., & Malik, S. (2016). Human Resource Management from an Islamic perspective a contemporary literature review. *Internasional Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* Vol.2 No.1, 109-124.
- Hashim, J. (2009). Manajemen sumber daya manusia berbasis Qur'an dan pengaruhnya terhadap keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah. *Jurnal studi manajemen internasional* Vol.2 No.1, 15-34.
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2018). Manajemen sumber daya manusia islam : sejarah, nilai, dan benturan. *Jurnal Sy'ar* Vol. 18 No.1, 8-12.
- Husein, U. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, J. (2014). *Organizational Behavior and Management*. Boston: Mc Graw Hill.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Khan. (2010). *Human Resource Management : an Islamic perspective. Asia Pacific Journal of Business Management* Vol.2 No.1, 17-34.
- Koesmono, H. T. (2014). *The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Word Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in Eas. Educational Research Internasional* Vol.23 No.1, 25-39.
- Mahesar, H. A. (2016). *Do Islamic HRM Practices Influence Employee Outcomes : Mediating Role of Employee Engagement. The Internasional Journal of Human Resource Management* Vol.24 No.2, 85-100.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow. (2000). *Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Erlangga.
- Meiyani & Putra. (2019). *The Relationship Between Islamic Leadership on Employee Engagement distribution in FMCG industry : Anthropology Business Review. Jurnal of distribution science* Vol.17 No.5, 19-28.

- Mellahi & Budhawar. (2010). Pendahuluan : Islam dan manajemen sumber daya manusia. *Ulasan Personil* Vol.18 No.1, 685-691.
- Pitasari, N. A. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Jurnal of management* Vol.7 No.4, 2-6.
- PLN. (2021). *Company Profile Perusahaan Listrik Negara PT. PLN (Persero)*. Jakarta: *Corporate Secretary*.
- PLN. (2022). Organisasi dan tata kerja unit layanan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D. I. Yogyakarta.
- Prestawan. (2010). Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta. *Jurnal Skripsi* Vol.11 No.2, 26-31.
- Riyanto, M. (2008). Faktor-faktor yang mempengaruhi Keinginan Karyawan Berpindah Kerja. *Jurnal Pengembangan Humaniora* Vol.8 No.3, 115-121.
- Robbins & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas. Alih Bahasa : Ratna Saraswati dan Febriella Sirait*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleem. (2016). *Predictors of customer loyalty in the Pakistani banking industry : a moderated-mediation study*. *Internasional Journal of Bank Marketing* Vol.34 No.3, 411-430.
- Sampe, P. D. (2021). Dampak Pemotongan Gaji pada Perusahaan dan Pada Karyawan Selama Masa Pandemic Covid-19. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* Vol.6 No.4, 1.
- Sari, Husein, & Rusqiati. (2018). Manajemen sumber daya manusia berbasis islam terhadap kinerja organisasi berbasis syariah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.8 No.2, 122-132.
- Shaukat, R. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia dari Persepektif Islam : tinjauan literatur kontemporer. *Jurnal Internasional Keuangan dan Manajemen Islam dan Timur Tengah* Vol.15 No.1, 109-124.
- Sidharta, N. (2011). Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention : Studi Empiris pada Karyawan Bagian Operator di salah satu Perusahaan Garment. *Jurnal Manajemen* Vol.6 No.2, 129-142.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariyanto. (2021, 5 Mei). Retrieved from Merdeka. com: <https://www.merdeka.com/uang/rata-rata-upah-buruh-nasional-pada-februari-2021-naik-378-persen.html>

- Susanti, M., Widodo, dan Praningrum. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kepribadian terhadap work engagement tenaga pendidikan Universitas Muhamamdiyah Bengkulu. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam Al-Bahtsu* Vol.14 No.1, 166-175.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tangkilisan. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Tayeb, M. (1997). *Islamic Revival in Asia and Human Resource Management. Employee Relations*, Vol.19 No.4, 352-364.
- Turker. (2016). Akar Islam dari Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. *Pengantar manajemen sumber daya manusia* Vol.1 No.4, 43-57.
- Usman, H. (2011). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Witasari, L. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Studi Kasus* Vol.18 No.1, 2-5.
- Zehir, C. (2016). Kinerja Organisasi Unggul melalui Implikasi SHRM, Efek Mediasi Kemampuan Manajemen : Implementasi pada Perbankan Syariah. *Procedia-Ilmu Sosial dan Perilaku* Vol.2 No.7, 807-816.

