

## Kepuasan Kerja dalam Perspektif Pendidikan Islam

Ana Mega Selviani<sup>1</sup>, Annisa Zauhar Nafisah<sup>1</sup>, Salsabila Shafha Firabiawwalia<sup>1</sup>, Nirva Diana<sup>1</sup>

<sup>1</sup>UIN Raden Intan Lampung, Indonesia

Corresponding Author: ✉ [anamegasilviani@gmail.com](mailto:anamegasilviani@gmail.com)

### ABSTRACT

This article discusses job satisfaction from an Islamic education perspective. Job satisfaction is an important aspect in the world of work. The level of employee satisfaction can affect productivity, motivation and employee turnover rates. Job satisfaction is an important factor in every job which is an affective or emotional side. Job satisfaction is basically a psychological aspect that reflects a person's feelings towards his job, he will feel satisfied with the suitability of his abilities, skills and expectations with the job he is facing. This article uses a library research analysis method which relies on data sources in the form of books/books, scientific articles in journals, research results, and print media opinions related to the discussion theme, namely Job Satisfaction in an Islamic Education Perspective. The results of this research show that in carrying out our daily work in order to achieve job satisfaction, we should always synergize feelings of sincerity, patience and gratitude so that in our work we can maximize the potential that exists within us without always looking at the material, self-evaluation and conduciveness of superiors. for those who are incompetent, and others, for them it is not a disaster, but rather a test promised by Allah SWT which will result in increasing the quality (awareness) of faith in work, so that life remains optimistic about moving forward, instead of giving up on circumstances.

**Key words:** *Job Satisfaction, Islamic Education Management, Education*

### ARTICLE INFO

*Article history:*

Received

October 03, 2024

Revised

November 30,  
2024

Accepted

December 15,  
2024

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

## PENDAHULUAN

Di zaman sekarang ini pertumbuhan dunia usaha mengalami kemajuan karena adanya sumber daya manusia. Manusia merupakan sumber daya penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menjunjung organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Secanggih-canggihnya teknologi zaman sekarang, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Manusia sebagai salah satu unsur produksi merupakan faktor paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi. Karyawan adalah orang yang menjual jasa pikiran dan tenaganya dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Para karyawan bekerja di perusahaan adalah untuk menyelesaikan tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Untuk mencapai tujuan ini, para karyawan dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama (Nabawi, 2019).

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam dunia kerja. Tingkat kepuasan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas, motivasi, dan tingkat pergantian karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan yang merupakan sisi afektif atau emosi. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya

dengan pekerjaan yang ia hadapi (Sunarta, 2019). Seseorang pasti ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun, seringkali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya (Prasetyo & Marlina, 2019).

Harapan bagi suatu organisasi, perusahaan, atau lembaga yaitu terciptanya suatu nilai kepuasan yang tinggi pada organisasi tersebut. Salah satu aspek yang sering digunakan untuk melihat kondisi suatu organisasi adalah melihat kondisi suatu organisasi dengan melihat tingkat kepuasan kerja para anggotanya (Syukron, 2013). Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda suatu organisasi, perusahaan, atau lembaga dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Oleh karenanya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dipertahankan untuk menunjang kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan pegawai akan lebih giat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas, prestasi kerja meningkat, mengikuti aturan kerja, disiplin, dan menurunkan tingkat absensi. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat diketahui bukan hanya dari gaji tetapi juga melalui keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas, adanya hubungan komunikasi yang harmonis antara pegawai dengan atasan, situasi lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang mendukung, memiliki kinerja yang tinggi, dan bertanggungjawab (Sudiro, 2021).

Kepuasan kerja pada seorang pegawai mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan, kesediaan untuk bekerja juga seringkali dipengaruhi oleh keinginannya mengganti pekerjaan. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan. Atas kontribusi yang tinggi tersebut, maka perusahaan akan memiliki outcomes yang tinggi dan dengan outcomes yang tinggi maka perusahaan dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak dalam diri pegawai atau karyawan (Syukron, 2013).

Kepuasan kerja adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tempatnya bekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Dorongan utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya itu dalam pandangan islam merupakan bagian dari ibadah. Seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan materil dan non materil seperti gaji atau penghasilan, karir dan kedudukan yang lebih baik (Sari, 2021). Penelitian tentang kepuasan kerja terus berkembang seiring dengan perubahan dinamika dunia kerja. Artikel ini akan membahas mengenai Kepuasan Kerja dalam Perspektif Pendidikan Islam

## **METODE**

Kajian dalam penelitian ini adalah kajian pustaka (*library research*) yang bertumpu pada sumber-sumber data berupa buku/kitab, artikel ilmiah pada jurnal, hasil penelitian, dan opini media cetak yang berhubungan dengan tema pembahasan yakni Kepuasan Kerja dalam Perspektif Pendidikan Islam (Hadi, 2000). Data yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut, kemudian diolah dan dianalisis secara obyektif dan mendalam melalui kegiatan penelaahan, pengelompokkan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data dari hasil bacaan terhadap berbagai sumber. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Penelitian ini disajikan dalam bentuk deskriptif, yaitu menjelaskan berbagai masalah secara cermat dan detail dengan menghubungkan berbagai

data, sehingga diperoleh suatu gambaran yang jelas, akurat dan factual sesuai dengan fokus pembahasan (Sanjaya, 2015).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dialami seseorang terhadap pekerjaannya. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari tugas yang diberikan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, hingga penghargaan yang diterima. Adapun pengertian kepuasan kerja menurut para ahli sebagai berikut ini:

1. Menurut Lock, kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.
2. Robbins menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang karyawan terhadap pekerjaannya.
3. Porter mengatakan, kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.
4. Mathis dan Jackson berpandangan bahwa kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja. Ketika harapan seseorang tidak terpenuhi, mereka menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka.
5. T.M Fasher menjelaskan, kepuasan kerja atau dalam arti yang lebih khusus kepuasan karyawan dalam bekerja, yang muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya margin yang dikeluarkan oleh karyawan tersebut dianggap cukup memadai.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa : kepuasan kerja adalah suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negative). Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya dapat juga dikatakan sebagai persepsi awal terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Kepuasan dalam Islam dilandasi dengan rasa ikhlas. Sebagaimana dijelaskan dalam Q.S Al-Hajj : 31 yang artinya *“(Beribadahlah) dengan ikhlas kepada Allah tanpa menyekutukan-Nya. Barang siapa menyekutukan Allah, maka seakan-akan dia jatuh dari langit lalu disambar oleh burung atau diterbangkan angin ke tempat yang jauh”*. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan psikologis yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja karena semua kebutuhan mereka terpenuhi. Selain itu, menurut Susilo Martoyo, kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana ada atau tidaknya titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan. Namun, Anoraga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi dan kondisi kerja mereka, termasuk masalah upah, kondisi dan situasi kerja.

Kepuasan Kerja adalah penilaian yang dibuat oleh karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan mereka secara keseluruhan memenuhi kebutuhan mereka. Menurut Vietzhal Rifai dan Deddy Mulyadi kepuasan kerja juga merupakan sikap umum yang berasal dari sikap khusus terhadap komponen penyesuaian diri, hubungan sosial individu di luar pekerjaan, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Menurut beberapa definisi kepuasan kerja yang disebutkan diatas, kepuasan kerja adalah keadaan psikologis yang baik yang dirasakan oleh karyawan ketika mereka menilai pengalaman kerja mereka di tempat kerja dengan tingkat timbal balik

pelayanan yang mereka harapkan. Ini termasuk masalah tentang upah, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

### **Teori - Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Wexley dan Yulk, teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam, yaitu (Asad, 2004):

#### **a. Equity Theory (Teori Keadilan)**

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang di motivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. As'ad mengatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas situasi tertentu (Asad, 2004). Ada empat ukuran dalam teori ini, yaitu:

1. Orang yaitu individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak adil.
2. Perbandingan dengan orang lain, yaitu sekelompok atau orang yang digunakan oleh seseorang sebagai pembanding rasio masukan atau perolehan.
3. Masukkan (*input*), karakteristik individual yang dibawa ke pekerjaan seperti keahlian, pengalaman atau karakteristik bawaan seperti keahlian, umur, jenis kelamin dan ras.
4. Perolehan (*outcome*), yaitu apa yang diterima seseorang dan pekerjaannya, seperti penghargaan, tunjangan dan upah.

Keadilan dikatakan ada jika karyawan menganggap bahwa rasio antara masukan (usaha) dengan perolehan (imbalan) sepadan dengan rasio karyawan lainnya. Ketidakadilan dikatakan ada, jika rasio tersebut tidak sepadan, rasio antara masukan dengan perolehan seseorang mungkin terlalu besar atau kurang sebanding. Apabila keadilan terjadi, karyawan tersebut merasa mendapat kepuasan dan sebaliknya, apabila terjadi ketidakadilan antara masukan dan perolehan, maka terjadi ketidakpuasan. Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan. Perasaan puas dan tidak puas atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.

#### **b. Discrepancy Theory (Teori Ketidaksesuaian)**

Teori ini pertama kali di pelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan (Asad, 2004). Teori ini mempunyai pandangan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat ketidaksesuaian, tetapi merupakan ketidaksesuaian yang positif. Sebaliknya, makin jauh dari kenyataan yang dirasakan dibawah standard minimum sehingga menjadi negative ketidaksesuaian, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya (Tewal et al., 2017).

Dapat disimpulkan bahwa menurut teori ini, kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang tercapai. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi (Dessler, 2010).

#### **c. Two Factor Theory (Teori Dua Faktor)**

Herzberg yang dikenal sebagai pengembang teori kepuasan kerja yang disebut teori dua factor, membagi situasi yang mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua factor yaitu, factor yang membuat orang merasa tidak puas dan factor yang membuat orang merasa puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Herzberg dalam ada dua kondisi yang mempengaruhi kepuasan seseorang. Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*Job Context*) yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, maka tidak perlu memotivasi karyawan kedua, berupa serangkaian kondisi intrinsik, isi pekerjaan (*job context*) yang akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Model teori Herzberg pada dasarnya mengasumsikan bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep berdimensi satu. Penelitiannya menyimpulkan bahwa diperlukan dua kontinum untuk menafsirkan kepuasan kerja secara tepat. Apabila kepuasan kerja tinggi ditempatkan disatu ujung kontinum, maka ujung kontinum yang lain adalah rendahnya kepuasan kerja (Listianto, 2012).

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Factor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah factor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan yang merupakan factor intrinsik dari pekerjaan yang apabila factor tersebut tidak ada, maka karyawan akan merasa tidak lagi puas. Sedangkan factor yang menimbulkan ketidakpuasan adalah berkaitan dengan konten dari pekerjaan, seperti: administrasi, pengawasan, gaji, hubungan antara pribadi dan kondisi kerja. Apabila faktor ketidakpuasan ini dirasakan kurang atau tidak diberikan maka karyawan akan merasa tidak puas (Rinawati, 2019).

### **Jenis-jenis Kepuasan Kerja**

Menurut Colquit, Lepine, dan Wesson, yang dikutip oleh Wibowo, dalam buku *Behavior in Organizations*, ada beberapa kategori kerja termasuk :

1. Kepuasan pembayaran : Ini menunjukkan bagaimana pekerja merasa tentang upahnya, apakah itu sesuai dengan harapan mereka, apakah itu cukup untuk biaya normal dan mewah. Kepuasan gaji didasarkan pada upah yang mereka harapkan dan apa yang mereka terima dapat membuat seseorang menjadi sangat puas atau sebaliknya. Jika ini terjadi, kepuasan kerja dapat meningkat jika dapat memenuhi kebutuhan dan memenuhi keadilan internal.
2. Keadilan eksternal : Keadilan eksternal berarti bahwa gajinya sebanding dengan gaji orang lain yang melakukan pekerjaan yang sama di perusahaan itu sendiri atau di perusahaan lain (Badeni, 2014).
3. Kepuasan promosi: Ini mencerminkan perasaan bekerja pada kebijakan dan praktik promosi perusahaan, seperti apakah promosi akan diberikan secara jujur dan berdasarkan kemampuan. Promosi membuat lebih banyak tugas dan beban kerja, yang membuat beberapa pekerja tidak suka. Sebaliknya, beberapa orang percaya bahwa promosi dapat meningkatkan kepuasan kerja karena menghasilkan peningkatan karir, upah, dan prestise (Badeni, 2014).
4. Kepuasan pengawasan: Hal itu mencerminkan pikiran pekerja terhadap atasannya, yang termasuk atasannya yang pandai, sopan, dan kominator yang baik; mereka tidak malas, mengganggu, atau menjauhkan mereka. Mayoritas karyawan mengharapkan atasan yang bersedia membantu mereka dalam pekerjaan mereka, seperti menyediakan informasi yang mereka butuhkan dan menghindari kebingungan ditempat kerja.

5. Kepuasan rekan kerja: Ini menunjukkan bagaimana seorang pekerja merasa tentang rekan kerjanya, seperti apakah mereka cerdas, bertanggung jawab, peduli, menyenangkan, dan menarik. Karena ada saat-saat ketika pekerja tidak dapat melakukannya sendiri dan membutuhkan bantuan orang lain, pekerja berharap memiliki rekan kerja yang peduli terhadap mereka. Selain itu, karyawan menginginkan mitra kerja yang menyenangkan sehingga mereka menikmati hari kerja mereka dengan penuh semangat dan membuat mereka senang dengan apa yang mereka lakukan.
6. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri: Ini mencerminkan perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka. Termasuk jika pekerjaan itu menantang, menarik, dihormati, dan membutuhkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang membosankan, berulang, dan tidak nyaman. Aspek ini berpusat pada pekerjaan nyata pekerja.
7. Altruisme: Ketika seorang karyawan bersedia membantu rekan kerjanya yang membutuhkan dalam menyelesaikan tugas, dia akan memiliki sifat membantu orang lain dan moral.
8. Status: Status menimbulkan gengsi, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan memiliki kekuasaan atas orang lain atau memiliki popularitas di perusahaan (Badeni, 2014).
9. Lingkungan: kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan fasilitas dan sarana yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Ini mencakup hal-hal seperti pencahayaan yang memadai, ventilasi yang menjaga tempat kerja tetap segar, dan sebagainya. Faktor ini mungkin merupakan salah satu bagian dari kepuasan kerja, karena lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu karyawan mencapai tujuan mereka secara optimal (Badeni, 2014).

### **Mengukur Kepuasan Kerja**

Salah satu masalah yang sering dihadapi adalah bagaimana mengukur kepuasan kerja. Selain itu, ada banyak faktor yang dapat digunakan untuk menentukan kepuasan kerja. Beberapa cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja, menurut Perspektif Kreitner dan Kinicki yang dikutip Wibowo adalah sebagai berikut :

- a. Pemenuhan Kebutuhan : Menurut model ini, kepuasan ditentukan oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan memungkinkan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan : Menurut model ini, kepuasan adalah hasil dari terpenuhinya harapan, yang menunjukkan perbedaan yang diperoleh individu.
- c. Pencapaian Nilai : Gagasan di balik komponen ini adalah bahwa kepuasan adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan seseorang untuk memenuhi nilai-nilai kerja yang sangat penting bagi mereka
- d. Ekuitas : Disini dijelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari perlakuan yang adil terhadap karyawan di tempat kerja
- e. Komponen disposisional/genetic : elemen ini disebut karakter, dan didasarkan pada gagasan bahwa *factor genetic* dan sifat pribadi sebagian besar bertanggung jawab atas kepuasan kerja.. Karena seringkali ada rekan kerja yang selalu merasa puas dengan situasi kerja mereka, sementara rekan kerja lainnya tidak (Badeni, 2014)

### **Faktor - Faktor Kepuasan Kerja**

Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dapat ditentukan dari beberapa hal, yaitu (A. A. Anwar Prabu, 2021):

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin,

kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.

- b. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, hubungan kerja.

Harlod E. Burt dan Weitz, juga mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Factor hubungan dengan karyawan, yaitu hubungan langsung antara manager dan karyawan.
- b. Faktor Individual, yaitu sikap, umur, jenis kelamin, tingkat kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan lebih berarti bila ditempatkan dalam konteks khas individu untuk menjadi puas secara umum.
- c. Faktor luar, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi dan pendidikan.

Sementara itu, Ghiselli dan Brown mengemukakan lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (Asad, 2004), yaitu :

1. Kedudukan/posisi: secara umum terdapat anggapan atau pendapat bahwa individu yang bekerja pada tingkat pekerjaan yang lebih tinggi akan cenderung lebih puas daripada individu yang bekerja pada tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, perubahan tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Pangkat/golongan: Dalam hal ini pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan) sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika terdapat kenaikan gaji, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat/golongan dan kebanggaan terhadap kedudukan baru tersebut akan merubah perilaku dan perasaan.
3. Umur/usia: Umur dinyatakan memiliki hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur antara 25 sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.
4. Jaminan finansial dan jaminan sosial: Masalah financial dan jaminan social secara umum berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Mutu Pengawasan: hubungan antara karyawan dengan pihak manajemen perusahaan sangat penting dalam arti menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut, atau kata lainnya rasa memiliki (*sense of belonging*).

Menurut Robbins yang mengemukakan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu: Gaji dan Upah, yaitu imbalan yang diterima seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan. Menurut Fiska Ilyasir dalam tulisannya menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja adalah :

- a. Faktor Psikologis: faktor psikologis yaitu faktor-faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pekerja seperti minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan
- b. Faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya

- c. Faktor fisik yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, peralatan kerja, keadaan ruangan, kondisi kesehatan karyawan dan sebagainya.
- d. Faktor keuangan yaitu faktor yang berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai seperti gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan dan sebagainya (Ilyasir, 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas tentang factor kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji atau upah, pekerjaan, promosi, pengawas kerja serta rekan kerja atau hubungan kerja.

### **Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja**

Beberapa variabel menghubungkan kepuasan kerja dengan kinerja:

- a. Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena ada korelasi yang moderat antara kepuasan kerja dan kinerja. Orang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi juga
- b. Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Orang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat komitmen afektif dan normatif yang lebih tinggi, yang berasal dari kedekatan mereka dengan organisasi, sedangkan komitmen normatif berasal dari perasaan yang mereka miliki tentang organisasi.
- c. Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Pelanggan: Ada keyakinan bahwa kepuasan pelanggan adalah hasil dari karyawan yang bahagia. Dengan kata lain, lebih banyak kerja dan loyalitas akan menghasilkan lebih banyak persepsi nilai pelanggan. Ada dua alasan untuk hal ini:
  - 1) Pekerja yang memiliki mood positif akan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga pekerja memiliki mood yang baik yang akan menunjukkan persahabatan yang lebih alami dan emosi yang positif, yang pada gilirannya akan membuat konsumen memiliki emosi yang positif juga.
  - 2) Seorang pekerja kurang mungkin meninggalkan pekerjaannya ketika dia merasa puas dengan pekerjaannya, jadi semakin lama mereka bekerja, semakin baik mereka melayani pelanggan.
- d. Kepuasan Kerja dengan Ketidakhadiran: Hubungan ini sedang hingga lemah. Seorang pekerja yang tidak puas biasanya tidak akan tiba di tempat kerja.
- e. Kepuasan Kerja dengan Perputaran: Jika seorang karyawan menerima tawaran pekerjaan tanpa permintaan, kepuasan kerja mereka tidak menunjukkan bahwa mereka akan dipecat karena Pekerja lebih cenderung keluar karena "tarik", daya tarik pekerjaan daripada "dorongan", dan kurangnya penarik di tempat kerja saat ini.
- f. Kepuasan Kerja dengan Penyimpangan Kerja: Ketidakpuasan kerja dan hubungan yang tidak menyenangkan dengan rekan kerja memprediksi berbagai perilaku yang tidak diinginkan bagi perusahaan, seperti upaya untuk membentuk hubungan, penyalahgunaan materi, pencurian pekerjaan, dan kelambanan. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan bertindak dengan berbagai cara.
- g. Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Hidup: Tingkat kebahagiaan hidup karyawan ditentukan oleh tingkat kepuasan hidup mereka. Ketika seseorang merasa lebih baik tentang pekerjaannya, mereka akan merasa lebih baik tentang hidup mereka (Wibowo, 2020).

### **Dampak ketidakpuasan kerja**

Model EVLN, yang terdiri dari keluar, suara, kesetiaan, dan mengabaikan, menunjukkan dampak kepuasan kerja.

1. Exit: Respon menunjukkan perilaku langsung yang ditunjukkan oleh pekerja, seperti mengundurkan diri atau mencari pekerjaan baru.
2. Voice: Respon memberikan masukan dari pekerja untuk lembaga, seperti mendiskusikan masalah dengan atasan atau membentuk aktivitas perserikatan.
3. Loyalty: Menunjukkan peningkatan kondisi, seperti kepercayaan pada organisasi dan manajemennya untuk memperbaiki keadaan.
4. Neglect: Secara pasif memperburuk keadaan organisasi, seperti keterlambatan, kemangkiran, pengurangan usaha, dan peningkatan kesalahan (Rivai, 2014)

### **Kepuasan Kerja dalam Perspektif Pendidikan Islam**

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output (Tasrim & Elihami, 2020). Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai tambah tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak berkaitan langsung dengan output yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 yang artinya, *"Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih"*.

Bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan syukur bisa menjadikan orang bermuka cemberut menyelesaikan tugas. Pekerjaan memang selesai, output ada, dan target bisa diperoleh (Salam et al., 2021). Tapi keberhasilan yang diperoleh bila bekerja tidak ikhlas, bisa membawa rasa marah. Orang yang menyelesaikan pekerjaan dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur mempunyai aura tubuh yang menggembirakan. Senyum yang cerah dan riang. Sebaliknya orang yang bekerja tidak ikhlas, sabar dan syukur akan tetap merasa tertekan, dan tidak puas, meski target dan output kegiatannya terpenuhi.

Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya atau legowo. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya atau legowo bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan bahwa output kerjanya lebih banyak dinikmati orang lain daripada untuk diri sendiri. Meski sudah kerja keras, dan kerja keras, outputnya ternyata adalah untuk pihak lain. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas. Hal tersebut sesuai dengan hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, dia berkata *"Rasulullah SAW pernah bersabda, "Lihatlah orang yang dibawahmu, jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima."* (HR Bukhari-Muslim).

Di era kompetisi kerja yang sangat keras dan ketat, bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur menjadi suatu tantangan yang berat. Tidak mudah untuk menerima kenyataan dimana seorang yang berhasil "menang", kompetisi dalam bekerja, ternyata outputnya lebih banyak untuk orang lain. Dengan bekerja secara ikhlas, sabar dan syukur tantangan yang berat itu menjadi ringan (Chairani, 2020).

Jika seseorang tersebut bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur maka ketika diberi nikmat oleh Allah SWT, ia akan berdoa sebagaimana dinyatakan dalam firman Allah surat Al An'am: 19 yang berbunyi :*"Ya Tuhanku, anugerahilah aku kemampuan untuk mensyukuri nikmat yang telah Engkau limpahkan kepadaku dan kepada kedua orang tuaku"*.

Syukur berarti memaksimalkan potensi yang ada, punya fisik yang sempurna digunakan dengan baik, indra yang diberikan akan maksimal jika kita menyadari akan potensinya, kondisi sadar atas kepemilikan diri adalah konsep syukur, begitu juga kita

diberi umur, kesehatan digunakan dengan baik, harta yang cukup digunakan seefektif dan seefisien mungkin. Jika tidak mendapatkan itu selanjutnya adalah sabar dan ikhlas dengan tetap memperhatikan potensi diri, memahami kondisinya, tetap stabil tidak larut dalam kesedihan atau kesenangan, tidak mudah putus asa yang mengakibatkan stres atau depresi yang akan menimbulkan perilaku negatif, merugikan diri sendiri bahkan orang lain, jadi bukan sabar yang 'bodoh' tetapi penuh dengan kreatifitas, keteguhan, optimis jiwanya, tidak gampang terombang-ambing keadaan, Itulah kesadaran kita tetap terjaga dan terbaharui yang memungkinkan untuk mengambil keputusan dan tindakan secara bijaksana walaupun dalam situasi yang sulit sekalipun (Gunawan et al., 2023).

## **KESIMPULAN**

Dalam menjalani pekerjaan kita sehari-hari demi tercapainya kepuasan kerja hendaknya kita selalu mensinergikan rasa ikhlas, sabar dan syukur agar dalam bekerja kita bisa memaksimalkan potensi yang ada di diri kita tanpa selalu melihat adanya materi, dan lain-lain. Rasa bersyukur yang telah ada hendaknya selalu ditumbuhkan dengan selalu melihat kepada golongan bawah, sebagaimana hadits Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, dia berkata "Rasulullah SAW pernah bersabda, "Lihatlah orang yang dibawahmu, jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima." (HR Bukhari-Muslim). Selain itu juga dalam bekerja kita harus senantiasa bersyukur atas nikmat yang diberikan oleh Allah SWT karena dengan bersyukur, maka nikmat yang ada akan semakin ditambah oleh Allah SWT. Berbagai sarana telah disediakan bagi tumbuhnya rasa syukur, sabar dan ikhlas dalam diri, baik berupa kenikmatan ataupun ujian, bertafakkur terhadapnya, ambil nilai hikmah, evaluasi diri dan kondusif, atasan yang tidak kompeten, dan lainnya bagi mereka bukan sebuah bencana, tetapi lebih merupakan ujian yang dijanjikan Allah Swt yang akan berbuah pada meningkatnya kualitas (kesadaran) iman dalam bekerja, sehingga hidup tetap optimis untuk maju, bukan malah menyerah pada keadaan dengan mengatakan "ini sudah takdir" atau "saya sabar terima kondisi ini" tanpa sedikitpun melakukan perubahan.

## **REFERENSI**

- A. A. Anwar Prabu, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Asad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Liberty.
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Chairani. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I*. Universitas Tridianti Palembang.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1-9.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Riset*. Pustaka Pelajar.
- Ilyasir, F. (2013). Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Profesionalisme Guru. *Literasi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 143-152.
- Listianto, T. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(3), 273-293.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Prasetyo, E., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Rinawati. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Pustaka Baru Press.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Salam, N. F. S., Manap Rifai, A., & Ali, H. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487-508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.503>
- Sanjaya, W. (2015). *Penelitian Pendidikan: Jenis, Metode dan Prosedur*. Prenada Media Group.
- Sari, D. P. (2021). *Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam: Uji Model dengan Spiritualits Sebagai Mediator*. Cinta Buku Media.
- Sudiro, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bumi Aksara.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75.
- Syukron, A. (2013). *Pengantar Manajemen Industri*. Graha Ilmu.
- Tasrim, & Elihami. (2020). Motivasi Kerja Pendidik dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar. *Mahaguru: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(1), 48-53.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Patra Media Grafindo.
- Wibowo. (2020). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers.

---

**Copyright Holder :**

© Ana Mega Selviani et al., (2024).

**First Publication Right :**

© Attractive : Innovative Education Journal

**This article is under:**

