

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno merupakan suatu sikap karyawan pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.²⁵

Kepuasan kerja menurut Najih dan Ostyvifia adalah sikap karyawan terhadap beberapa aspek yang ada didalam pekerjaannya berdasarkan pengalaman selama bekerja. Aspek-aspek tersebut meliputi, pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja, mutu pengawasan, gaji dan kondisi kerja.²⁶

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja. Menurut Handoko mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.²⁷

Sedangkan menurut Hasibuan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai terhadap pekerjaannya.²⁸

²⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada, 2016), 179.

²⁶ As'ad, "Psikologi Industri", *Liberty*, 2 (2016), 516

²⁷ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 1989), 193

²⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. 202

Dari beberapa pengertian diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan keadaan emosional yang merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, moral kerja, kedisiplinan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno sebagai berikut²⁹:

- a. Kesempatan untuk maju
- b. Keamanan kerja
- c. Gaji
- d. Perusahaan dan manajemen
- e. Pengawasan
- f. Faktor intrinsik dalam pekerjaan
- g. Kondisi kerja
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan
- i. Komunikasi
- j. Fasilitas

²⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 182.

Seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila ia ditempatkan pada posisi dan golongan yang sesuai dengan keinginannya, tetapi dalam hal ini manajemen juga harus melihat kemampuan karyawan tersebut agar dapat bernilai positif. Disamping itu perusahaan juga harus menyediakan jaminan keuangan dan sosial yang layak dan adil. Jaminan tersebut sangat penting artinya bagi karyawan mengingat mereka bekerja bukan untuk diri mereka sendiri, tetapi juga untuk memberikan kehidupan yang layak pada keluarga mereka.

Adapun faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad, sebagai berikut³⁰:

- a) Faktor Psikologi, faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan seperti minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.
- b) Faktor Sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan.
- c) Faktor Fisik, faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan. Suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan lain sebagainya.
- d) Faktor Finansial, faktor ini berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi dan sebagainya.

³⁰ As'ad, "Psikologi Industri", 517

C. Pentingnya Kepuasan kerja

Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktifitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan terutama karyawan ahli/profesional yang sangat besar perannya dalam pengoperasian perusahaan.

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran dan perputaran yang baik, dan terkadang prestasi kerjanya lebih baik dari pada yang tidak memperoleh kepuasan kerja.³¹

Sebaliknya apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensi-konsekuensi yang harus dihadapi perusahaan adalah kelambanan, pengunduran diri lebih awal, terganggunya kesehatan fisik dan mental para karyawan. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan atau perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif dilingkungan kerja atau perusahaan.

Karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja akan cenderung sering absen. Mereka sering tidak merencanakan untuk absen, tetapi apabila ada alasan untuk absen mereka lebih mudah untuk menggunakan alasan-alasan tersebut. Sementara itu, karyawan yang kelompok umur tua cenderung lebih cepat puas dengan pekerjaan-pekerjaan mereka karena faktor pengharapan yang lebih rendah dan faktor

³¹ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE,1989), 197

adaptasi yang lebih tinggi cenderung lebih cepat terpuaskan dengan pekerjaannya karena faktor kondisi kerja dan kompensasi yang lebih baik.

D. Teori-teori kepuasan kerja

Dibawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno yaitu ; teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment theory*).³²

1) Teori keseimbangan

Dari teori ini ada 4 komponen menurut mangkunegoro yaitu : *input, output, comparison person* dan *equity-inquity*.

- a) *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja misalnya : pendidikan, pengalaman, skill, usaha, dan jumlah jam kerja.
- b) *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai misalnya : upah tambahan, status, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- c) *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil perbandingan antara input-outcome dirinya dengan pegawai lain (*comparison person*).

³² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada, 2016), 183.

d) *Equity-iniquity*

Pegawai merasa adil apabila input yang diperoleh sama atau sebanding dengan rasio orang pembandingnya. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (*over compensation inequity*), dapat menimbulkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Tetapi bila perbandingan tersebut tidak seimbang atau merugikan (*under compensation inequity*) maka akan timbul ketidakpuasan.

2) Teori perbedaan (*discerepancy theory*)

Mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.³³

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada perbedaan (*discrepancy*) apa yang seharusnya ada (yaitu harapan, kebutuhan, serta nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui kondisi aktual sesuai yang diinginkan.

Karyawan akan merasa puas jika tidak ada selisih antara apa yang diperoleh dengan apa yang diinginkan, jika semakin banyak hal penting yang diinginkan maka semakin besar rasa ketidakpuasannya. Apabila lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima secara minimal dan kelebihanannya menguntungkan (seperti intensif tambahan, jam kerja yang lebih

³³ Ibid., 121

lama), orang yang bersangkutan akan sama puasnya apabila terdapat sesilih dan jumlah yang diinginkan.³⁴

3) Teori Dua faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini menjelaskan kepuasan kerja berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Artinya kepuasan atau ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan tidak merupakan suatu variabel yang berkelanjutan. Pada teori ini situasi atau kondisi yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya dibagi menjadi dua kelompok penting, yakni kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors* dan *satisfiers* atau *motivators*.

a) *Dissatisfiers*

Pada kelompok jenis ini meliputi hal-hal seperti gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi karyawan, kondisi kerja, dan status. Jumlah tertentu pada kelompok *dissatisfiers* diperlukan guna pemenuhan dorongan biologis dan kebutuhan dasar karyawan seperti kebutuhan keamanan dan kelompok. Jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka karyawan akan merasa tidak puas, namun apabila jumlah kelompok ini memadai untuk kebutuhan tersebut, karyawan tidak lagi kecewa namun belum terpuaskan apabila terdapat jumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan yang dinamakan *dissatisfiers*.

³⁴ Yosep Guntur Gathut Sujati, *Kepuasan Kerja : Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi, dan Implikasinya Bagi Organisasi* (Skripsi : Fakultas Pendidikan Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Juli, 2018), 10

b) *Satisfiers* atau *Motivators*

Meliputi faktor-faktor atau situasi yang dibuktikanannya sebagai sumber kepuasan kerja, seperti prestasi, pengakuan (*recognition*), tanggung jawab, kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk berkembang. *Satisfiers* merupakan karakteristik pekerjaan yang relevan dengan urutan-urutan kebutuhan yang lebih tinggi pada pegawai serta perkembangan psikologisnya. Adanya faktor ini akan menimbulkan kepuasan kerja, tetapi tidak adanya faktor ini tidaklah selalu menimbulkan kepuasan bagi pegawai namun hanya mengurangi ketidakpuasan, yang mampu memacu pegawai untuk dapat bekerja dengan baik dan bergairah (*motivator*) hanyalah kelompok *satisfiers*.³⁵

E. Indikator kepuasan kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Faktor yang menjadi indikator bagi kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno adalah sebagai berikut³⁶:

- a) Kepuasan terhadap gaji
- b) Kepuasan terhadap rekan kerja
- c) Kepuasan terhadap kondisi kerja

³⁵ Yosep Guntur Gathut Sujati, *Kepuasan Kerja : Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi, dan Implikasinya Bagi Organisasi* (Skripsi: Fakultas Pendidikan Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Juli, 2018), 15

³⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada, 2016), 186.

F. Pengertian komunikasi

Manusia sebagai makhluk sosial sudah pasti memerlukan komunikasi untuk berinteraksi dengan manusia lainnya, begitu pula dalam sebuah organisasi juga dibutuhkan kerjasama antara atasan dengan bawahan ataupun sebaliknya dengan cara penyampaian ide, pemikiran, gagasan, dan penyampaian arus informasi dengan berkomunikasi.

Komunikasi merupakan suatu aktivitas dasar manusia. Komunikasi memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi guna menyeimbangkan hubungan antar manajer dengan bawahannya maupun sebaliknya, serta untuk karyawan satu dengan sesama rekan kerjanya. Hal ini dilakukan agar isi dari pesan yang disampaikan bisa diterima sesuai dengan tujuan komunikator.

Menurut Mangkunegara komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.³⁷

Menurut Marwansyah komunikasi merupakan pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan yang sama.³⁸

G. Fungsi Komunikasi

Terdapat 4 (empat) fungsi utama komunikasi didalam suatu kelompok atau sebuah organisasi, yaitu:³⁹

³⁷ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 20114), 183.

³⁸ Adad Danuarta, "Komunikasi Kerja Menurut Para Ahli", *Manajemen*, 1 (Juni, 2014), 2.

³⁹ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 184.

1. Kendali, dalam hal ini sebuah komunikasi diperlukan untuk mengendalikan perilaku misalnya melalui peraturan, tata tertib, dan lainnya.
2. Motivasi, pemberian penjelasan kepada karyawan terkait hal yang harus dilakukan, cara melakukan agar mendapat hasil yang baik, dan lain sebagainya. Semua hal-hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memelihara komunikasi yang baik.
3. Pernyataan Emosi, dengan komunikasi juga dapat sebagai jembatan dalam menyampaikan, menyalurkan emosi juga perasaan serta kebutuhan sosial.
4. Informasi, dengan komunikasi dapat menjadi media penyalur informasi yang efektif.

H. Tujuan Komunikasi

Menurut Mangkunegara, terdapat 8 (delapan) tujuan komunikasi, yakni:⁴⁰

1. Pemberian informasi dari satu sumber kepada sumber lainnya.
2. Komunikasi memberikan *feedback* dalam pengambilan langkah-langkah penilaian hasil penyesuaian dan memberikan dorongan positif kepada seseorang untuk pengembangan rencana yang lebih realistis.
3. Dengan komunikasi dapat mempengaruhi *mindset* seseorang.
4. Menyelesaikan masalah.
5. Dengan menerapkan komunikasi yang baik mampu membantu terlaksananya pengendalian.

⁴⁰ Mangkunegara, A.A. Anwar rabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 186.

6. Komunikasi dapat menjadi alternatif penyelesaian dalam mengambil keputusan.
7. Komunikasi seringkali mengalir mengikuti suasana dan kondisi sehingga dapat mempermudah perubahan.
8. Dapat membantu pembentukan kelompok.

I. Unsur Komunikasi

Menurut Mangkunegara dalam komunikasi terdapat beberapa unsur, yakni:⁴¹

1. Komunikator, merupakan pemberi informasi.
2. Komunikan, merupakan penerima informasi.
3. Informasi.
4. Media, merupakan sarana dalam peyampaian sebuah informasi.
5. *Feedback*, respon atau tanggapan setelah mendapat informasi.

J. Macam-Macam Komunikasi

Menurut Mangkunegara, dalam organisasi dituntut terjadinya komunikasi pada 4 (empat) arah yang berbeda, yaitu:⁴²

1. Komunikasi ke bawah (*downward communication*)

Sebuah penyampaian informasi dari pimpinan kepada bawahan sesuai dengan tanggung jawab dan rentang kendali dalam organisasi tersebut.

2. Komunikasi ke atas (*upward communication*)

Sebuah penyampaian informasi dari bawahan kepada pimpinan. Hal ini biasanya mencakup, penyampaian usulan, ide,

⁴¹ Mangkunegara, A.A. Anwar rabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 186.

⁴² *Ibid.*, 187.

asprasi, keluhan dan lainnya. Bentuk komunikasi ini dapat digunakan sebagai tolak ukur peningkatan kerja oleh pimpinan kepada bawahannya.

3. Komunikasi Horizontal (*horizontal communication*)

Bentuk komunikasi ini merupakan proses komunikasi yang terjadi antara sesama rekan kerja, yang berada dibawah naungan divisi yang sama dengan otoritas yang sama pula.

4. Komunikasi Diagonal (*diagonal communication*)

Komunikasi bentuk ini biasanya terjadi pada sebuah organisasi berskala besar dimana komunikasi yang dilakukan antar individu atau kelompok pada bidang yang berbeda.

K. Faktor-Faktor Komunikasi

Menurut Mangkunegara komunikasi seorang pekerja untuk bekerja melibatkan beberapa faktor dengan 2 (dua) tinjauan, yaitu:⁴³

1. Faktor dari pihak komunikator

Faktor dari pihak komunikator terdiri dari 4 (empat) faktor, yaitu:

1) Keterampilan

Komunikator sebagai pihak pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai beberapa cara dalam penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun secara lisan.

2) Sikap

Sikap pada seorang penyampai informasi (komunikator) sangatlah berpengaruh terhadap penerima informasi. Komunikator

⁴³ Mangkunegara, A.A. Anwar rabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 190.

dituntut untuk mampu menempatkan diri dalam berbagai situasi dan kondisi. Memiliki sikap rendah hati, pengertian, kebijaksanaan, akuntabilitas dapat mempengaruhi kualitas komunikasi organisasi.

3) Pengetahuan

Sebagian besar dengan memiliki wawasan yang luas memang dapat memberikan dampak positif dalam sebuah komunikasi organisasi. Dalam hal ini, seorang komunikator harus mampu mengeksplor berbagai hal yang berkaitan dengan informasi yang akan disampaikan. Selain itu, komunikator juga dituntut mampu menjelaskan informasi secara ringkas, jelas dan tidak bertele-tele sehingga informasi dapat tersampaikan dengan utuh kepada penerima.

4) Media saluran yang digunakan

Sebuah perantara dalam penyampaian informasi dari pihak penyalur informasi kepada penerima informasi dengan tujuan agar efisien dalam proses transformasi pesan yang terdapat dalam informasi tersebut.

2. Faktor dari pihak komunikan

Faktor dari pihak komunikan juga terdiri dari 4 (empat) faktor, yaitu:

1) Keterampilan

Keterampilan komunikan (penerima informasi) dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang

disampaikan oleh komunikator akan dapat dipahami dengan baik jika komunikan memiliki keterampilan mendengar dan membaca.

2) Sikap

Penerima informasi harus memiliki sikap *open minded*, yang berguna untuk kelangsungan proses penyampaian informasi dari komunikator. Sehingga komunikasi berjalan dengan efektif dan pesan yang disampaikan dapat diserap utuh.

3) Pengetahuan

Keluasan wawasan sangat berpengaruh dalam proses komunikasi. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang luas dapat lebih cepat dan mudah dalam menyerap informasi yang disampaikan. Sehingga apabila pihak penerima pesan memiliki hal tersebut maka tujuan dari proses transformasi informasi menjadi lebih efisien.

L. Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara terdapat empat (4) indikator komunikasi, yaitu:⁴⁴

- a. Kemudahan memperoleh informasi
- b. Intensitas komunikasi
- c. Efektifitas komunikasi
- d. Pemahaman

M. Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja

⁴⁴ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 20114), 185.

keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang/ dzalim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).⁴⁵

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. At-Taubah (9) : 105)⁴⁶

Sebagaimana surat diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam.

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara manajer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya.⁴⁷ Sebagaimana dijelaskan dalam surat Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:

⁴⁵ Yudina, *Hubungan Antara Locus Of Control dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang* (Skripsi: Fakultas Psikologi UIN Maliki Ibrahim Malang, Juli, 2012), 33.

⁴⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemah* (Semarang: PT. Kumudasmoro Grafindo, 1964), 478.

⁴⁷ Yudina, *Hubungan Antara Locus Of Control dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang* (Skripsi: Fakultas Psikologi UIN Maliki Ibrahim Malang, Juli, 2012), 34.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Maidah (15) : 8).⁴⁸

Masih dengan ayat yang menjelaskan tentang kepuasan kerja yaitu surat Yaasin ayat 33-35 yang berbunyi:

وَأَيَّةٌ لَهُمُ الْأَرْضُ الْمَيْتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ (٣٣)
 وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِنْ نَخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ (٤٣) لِيَأْكُلُوا
 مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ (٥٣)

Artinya : “Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupkan bumi itu dan Kami keluarkan daripadanya biji-bijian, maka daripadanya mereka makan. Dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air, supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur?.” (QS. Yaasin (36) : 33-35).⁴⁹

Ayat diatas menjelaskan kaitan dengan motivasi berproduksi yang mana hasil dari pekerjaan kita akan memberikan keuntungan secara finansial, yang membuat kita merasa puas, karena ada timbal balik atau kompensasi dari jerih payah kita.

⁴⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemah* (Semarang: PT. Kumudasmoro Grafindo, 1964), 267.

⁴⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemah* (Semarang: PT. Kumudasmoro Grafindo, 1964), 391.

Allah SWT juga berfirman dalam surat As-Saba' ayat 4 yaitu:

لِيَجْزِيَ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَئِكَ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَرِزْقٌ كَرِيمٌ

Artinya : “Supaya Allah memberi balasan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh. Mereka itu adalah orang-orang yang baginya ampunan dan rezeki yang mulia.” (QS. As-Saba' (34) : 4).⁵⁰

Dan juga dalam surat Al-Israa ayat 19 berbunyi :

وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ مَشْكُورًا

Artinya : “Dan barang siapa yang menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha ke arah itu dengan sungguh-sungguh sedang ia adalah mukmin, maka mereka itu adalah orang-orang yang usahanya dibalas dengan baik.” (QS. Al-Israa (17) : 19).⁵¹

Kesimpulan dari ayat-ayat di atas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik.⁵² Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.⁵³

⁵⁰ Ibid. 284

⁵¹ Ibid., 639

⁵² Yudina, *Hubungan Antara Locus Of Control dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang* (Skripsi: Fakultas Psikologi UIN Maliki Ibrahim Malang, Juli, 2012), 35.

⁵³ Yudina, *Hubungan Antara Locus Of Control dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang*, 36.