

Kompensasi (Upah) dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Perspektif Ekonomi Islam

¹ Azharudin

¹ IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung

¹ azharudin224@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

Compensation,
Job Satisfaction,
Islam

Kata Kunci:

Kompensasi;
Kepuasan Kerja;
Islam;

ABSTRACT

This type of research uses library research, namely research whose object of study uses library data in the form of books, journals, articles as part of the data. Compensation means everything received by employees or employees as remuneration for their work. Compensation is very crucial in an organization or company. Enactment of compensation (wages) because it can increase work performance and motivate employees or employees. Compensation in an Islamic perspective is the price wages paid to workers for their services in the production of wealth similar to other factors of production. Islam shows a very good solution to the wage problem and saves the interests of both parties. Compensation in Islam must be given to employees in return for what has been promised by the employer, the employer will get what will happen from the work that has been done, while the worker will receive wages or compensation for the energy that has been spent. Job satisfaction is one of the most important factors for getting the ultimate work result. When a person feels satisfaction at work, he will make every effort to use all the abilities he has to complete his work assignments. Job satisfaction is a problem that is quite interesting and important for employees, companies and society. Factors that influence job satisfaction are factors related to individuals and related to the organization. Job satisfaction in the Islamic view has been alluded to in the verses of the Qur'an. Similar to the letter at-taubah verse 105, namely "and say, "work you, then Allah will see your work, so will His Messenger and the believers and you will be returned to (Allah) who knows the unseen and the concrete, then he will tell you what you have done." hasibuan said that the needs satisfied by work include: physical and safety needs, social needs and egoistic needs.

ABSTRAK

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian pustaka (library research) yaitu penelitian yg objek kajiannya memakai data pustaka berupa kitab -buku, jurnal, artikel sebagai dari datanya. Kompensasi artinya segala sesuatu yg diterima para pegawai atau karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi sangatlah krusial pada sebuah organisasi atau perusahaan. Diberlakukannya kompensasi (upah) sebab bisa menaikkan prestasi kerja dan memotivasi pegawai atau karyawan. Kompensasi dalam perspektif islam merupakan upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan mirip faktor produksi lainnya. Islam menunjukkan suatu penyelesaian yg sangat baik atas problem upah serta menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Kompensasi dalam islam haruslah diberikan pada karyawan menjadi imbalan yang telah dijanjikan sang para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan yang akan terjadi berasal pekerjaan yg telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan menerima upah atau kompensasi asal tenaga yg sudah dikeluarkannya. Kepuasan kerja merupakan keliru satu faktor yg sangat krusial buat mendapatkan hasil kerja yg ultimate. Saat

seseorang merasakan kepuasan pada bekerja, beliau akan berupaya semaksimal mungkin menggunakan segenap kemampuan yang dimilikinya buat menuntaskan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi problem yg cukup menarik serta penting bagi karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor yg berkaitan dengan individu dan berkaitan menggunakan organisasi. Kepuasan kerja pada pandangan islam sudah disinggung dalam ayat-ayat al-qur'an. Mirip pada surat at-taubah ayat 105, yaitu "serta katakanlah, "bekerjalah engkau, maka allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasul-nya serta orang-orang mu'min dan kamu akan dikembalikan pada (allah) yang mengetahui yg gaib serta yang konkret, lalu diberitakan-nya kepda engkau apa yg telah kamu kerjakan." hasibuan mengatakan bahwa kebutuhan yg dipuaskan dengan bekerja antara lain: kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistis.



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2019 by author.

Corresponding Author:

Azharudin

Email; azharudin224@gmail.com

INTRODUCTION

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak organisasi atau perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, organisasi atau perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumberdaya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumberdaya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumberdaya manusia yang besar dalam suatu perusahaan. Hal ini didukung oleh Hasibuan yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.²

Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan atau pegawai dalam suatu perusahaan. Di dalam Islam, manusia dituntut untuk terus berpikir agar dapat memakmurkan bumi sesuai dengan ketentuan yang Allah tetapkan, memberikan masalah sebagai bagian yang terintegrasi dari salah satu konsep Islam yang rohmtan lil 'alamin. Allah SWT. memerintahkan manusia bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi, sebagaimana firman-Nya yang artinya: "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 ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. At-Taubah (9): 105). Kompensasi bisa menaikkan prestasi kerja serta memotivasi karyawan atau pegawai oleh sebab itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diharapkan. Bila karyawan atau pegawai memandang anugerah kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.³

Terkait balasan atas pekerjaan atau kompensasi sebagaimana firman Allah:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

² Melayu S.P Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), hlm. 120.

³ Chamila Karuniawati, "Bentuk Dan Jenis Kompensasi Perspektif Islam," *At-Tasyri': Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah* 2, no. 02 (2022): 31-42, <https://doi.org/10.55380/tasyri.v2i02.213>.

Artinya: “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (Q.S An-nahl (16): 97).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai atau karyawan. Oleh karena itu, penulis akan menguraikan mengenai kompensasi (upah) dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam perspektif ekonomi Islam.

METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif pada suatu fenomena social ekonomi melalui Jenis penelitian ini menggunakan penelitian pustaka (library research) yaitu penelitian yang objek kajiannya menggunakan data pustaka berupa buku-buku, jurnal, artikel menjadi asal datanya.⁴ Penelitian ini dilakukan dengan membaca, menelaah, dan menganalisis berbagai literatur yang ada, berupa Al-Qur’an, Hadis, Kitab, maupun hasil penelitian lainnya.

FINDINGS AND DISCUSSION

Kompensasi dalam Perspektif Ekonomi Islam

1. Definisi Kompensasi atau Upah dalam Perspektif Ekonomi Islam

Kompensasi ialah sebagai balasan jasa perusahaan terhadap pengorbanan ketika, energi dan pikiran, yang sudah diberikan mereka pada perusahaan. Kompensasi dapat didefinisikan menjadi setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada karyawan atau pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan pada organisasi atau perusahaan ataupun instansi.⁵ Kompensasi terkait dengan jumlah paket yang ditawarkan organisasi atau instansi kepada pekerja menjadi imbalan atas penggunaan energi kerjanya. Werther serta davis mendefinisikan kompensasi menjadi apa yang diterima pekerja menjadi tukaran atas donasi yang dilakukan kepada organisasi atau instansi.⁶

Menurut flipppo dalam bukunya *principle of personal management*, kompensasi adalah harga buat jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seorang atau badan hukum. Sedangkan dari dessler pada bukunya manajemen asal daya manusia, kompensasi ialah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yg diberikan kepada karyawan dan muncul asal dipekerjakannya karyawan itu.⁷ Menurut perspektif Islam, kompensasi adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana firman Allah yang artinya: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mumin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (At Taubah : 105)⁸

⁴ Sutrisno Hadi, *Metodelogi Research* (Yogyakarta: Andi Offset, 2002), hlm. 9.

⁵ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Pranaa Media Group, 2010), hlm. 181.

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Tiga* (Jakarta: PT. Raja Grafinso Persada, 2010), hlm. 348.

⁷ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), hlm. 187.

⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an Dan Terjemahan*.

2. Hukum Ijarah (Kompensasi/Upah)

Banyak al-Qur'an dan hadis yang dijadikan argument oleh para ulama untuk kebolehan al-ujrah (kompensasi/upah). Adapun landasan al-Qur'an diantaranya sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (QS. Al-Qasas: 26)⁹

Dan dijelaskan bahwa penentuan kompensasi/upah itu harus ditentukan terlebih dahulu sebagaimana, Sabda Nabi Muhammad Saw yaitu *sesungguhnya Nabi melarang mempekerjakan buruh sampai ia menjelaskan besaran upahnya, melarang Lams, najash dan ilqa' al-hajr*. (HR. Ahmad)¹⁰

Intinya korelasi kerja berdasarkan Islam merupakan suatu kerja sama yg saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan tingkat hidup beserta baik bagi pengusaha atau pekerja, sang karena itu tidak dibenarkan adanya pemaksaan buat melakukan suatu pekerjaan diluar ketentuan batas saat kerja yang sudah diatur pemerintah, namun Jika suatu perusahaan membutuhkan energi seseorang pekerja diluar ketika yg telah dipengaruhi, maka sesuai hadits diatas seseorang pengusaha wajib membantu pekerja tersebut dengan menambah upah yg umumnya beliau terima. Berdasarkan ketentuan serta hadits diatas maka dapat disimpulkan bahwa intinya duduk perkara upah bukan hanya duduk perkara yg bekerjasama dengan uang dan laba akan tetapi lebih pada masalah bagaimana kita tahu serta menghargai sesama serta tolong-menolong antara yang satu menggunakan yang lainnya.

Kepuasan Kerja Pegawai

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang sangat krusial untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Waktu seorang merasakan kepuasan dalam bekerja, dia akan berupaya semaksimal mungkin menggunakan segenap kemampuan yang dimilikinya buat merampungkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi problem yang cukup menarik serta krusial bagi karyawan, perusahaan, serta masyarakat. Robert kreitner serta angelo kinicki menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sesuatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.¹¹ Selain itu ada beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli antara lain sebagai berikut:¹²

- a. Menurut Handoko, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
- b. Moorhead & Griffin, kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain.
- c. Menurut Robbins & Coulter, kepuasan kerja menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

⁹ Departemen Agama Republik Indonesia.

¹⁰ Imam Nasa'i, *Kitab Aiman Wannudzur*, n.d. 3798.

¹¹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hlm. 228.

¹² Simanjuntak Trinovela and Sitio Vera Sylvia Saragi, "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor," *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2, no. 1 (2021): 42-54.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perilaku atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yg menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yg sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Secara umum, Greenberg dan Baron membagi faktor-faktor ini dalam 2 kelompok, yaitu faktor yg berkaitan menggunakan individu serta faktor yg berhubungan organisasi. Faktor-faktor tersebut artinya menjadi berikut: ¹³

- a. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu merupakan faktor-faktor yg asal berasal dalam diri individu, yang membedakan antara satu individu menggunakan individu yg lain, yg menentukan taraf kepuasan kerja yang dirasakan. Faktor-faktor berasal diri individu yg menghipnotis taraf kepuasan kerja adalah:
 - 1) Kepribadian, kepribadian ialah aspek yg paling sulit buat diubah sang organisasi serta manajer pada saat yg singkat. Yang termasuk kepribadian di sini artinya cara individu berfikir, bertingkah laris, serta memiliki perasaan. Asal beberapa penelitian terdahulu ditemukan adanya hubungan yg signifikan antara kepribadian menggunakan taraf kepuasan kerja individu.
 - 2) Nilai-nilai yang dimiliki individu, nilai memiliki dampak di kepuasan kerja sebab nilai dapat merefleksikan keyakinan berasal pekerja, mengenai keluaran asal pekerjaan dan bgaimana seorang bertingkah laku dalam pekerjaannya.
 - 3) Dampak sosial dan kebudayaan, sikap dan tingkah laris individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan pada sekitarnya, termasuk pengaruh dari orang lain serta kelompok tertentu. Individu yang berasal dari keluarga yg mempunyai taraf kesejahteraan hidup yang tinggi cenderung buat merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang mempunyai penghasilan atau honor yang rendah serta tidak sesuai dengan standar kehidupannya. Kebudayaan yang ada di lingkungan dimana individu tinggal pula mempunyai dampak yang signifikan terhadap taraf kepuasan kerja yg dirasakan sang individu.
 - 4) Minat dan penggunaan keterampilan, minat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Adalah Jika individu bekerja pada bidang kerja yang sesuai menggunakan minatnya maka individu tersebut akan merasa puas Bila dibandingkan menggunakan individu yg bekerja pada bidang kerja yg tidak sinkron menggunakan minatnya. Selain itu pekerja juga akan merasa lebih puas Jika mempunyai kesempatan buat dapat memakai keterampilannya dalam bekerja.
 - 5) Usia dan pengalaman kerja, hubungan antara kepuasan kerja, pengalaman kerja serta usia umumnya ialah hubungan yg paralel.
 - 6) Jenis kelamin, penelitian-penelitian sebelumnya menemukan hubungan antara kepuasan kerja menggunakan jenis kelamin, walaupun ada disparitas akibat. Terdapat yg menemukan bahwa wanita merasa lebih puas dibandingkan laki-laki, dan ada pula yg kebalikannya. Ada indikasi bahwa perempuan cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek yg tidak sinkron menggunakan laki-laki.
 - 7) Taraf inteligensi, inteligensi seseorang bukan artinya faktor utama dan memilih kepuasan kerja, namun bekerjasama erat dan sebagai faktor yang penting dalam unjuk kerja. Pada pekerjaan, terdapat asosiasi antara tingkat inteligensi (iq) dengan efisiensi unjuk kerja serta kepuasan kerja. Individu dengan iq yang tinggi, pada atas 120 skala wechsler, akan simpel mengalami kebosanan atau putus harapan dan pula ketidakpuasan kerja. Salah satu faktor yang bekerjasama dengan inteligensi adalah tingkat pendidikan.
 - 8) Status dan senioritas, pada umumnya semakin tinggi posisi seorang pada tingkatan pada organisasi, maka semakin orang tadi mengalami kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan orang menggunakan status lebih tinggi umumnya lebih menikmati pekerjaannya serta imbalan yg didapatnya dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai strata yang lebih rendah.

¹³ Sukarta Atmaja, "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten)," *Jumanis - Baja* 4, no. 1 (2022): 117-31.

b. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi ialah faktor dari dalam organisasi dan dari lingkungan organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja individu. Faktor-faktor tersebut adalah:¹⁴

- 1) Situasi serta kondisi pekerjaan, yg dimaksud dengan situasi pekerjaan di sini adalah tugas berasal pekerjaan, interaksi menggunakan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, serta cara organisasi memperlakukan pekerjanya, serta imbalan atau gaji yg didapat.
- 2) Sistem imbalan sistem ini mengacu pada bagaimana pembayaran, keuntungan, dan kenaikan pangkat didistribusikan. Kepuasan bisa muncul dengan penggunaan sistem imbalan yg dianggap adil, dengan adanya rasa hormat terhadap apa yg diberikan sang organisasi dan prosedur yang digunakan untuk memilih pembayaran.
- 3) Penyelia serta komunikasi, penelitian terdahulu menemukan akibat bahwa pekerja yg percaya bahwa penyelia mereka merupakan orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan mereka dengan baik serta menghargai mereka, cenderung akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Kualitas penyelia juga mensugesti kepuasan kerja.
- 4) Pekerjaan, pekerja akan merasa lebih puas jika dipekerjakan di jenis pekerjaan yang menarik, menyampaikan kesempatan belajar, dan hadiah tanggung jawab. Selain itu para pekerja akan merasa lebih puas menggunakan pekerjaan yang bervariasi, tidak lambat yang bisa membentuk mereka sebagai bosan dan tidak tertantang.
- 5) Keamanan, faktor keamanan berhubungan dengan kestabilan dari pekerjaan dan perasaan yang dimiliki individu berkaitan menggunakan kesempatan buat bekerja pada bawah syarat organisasi yang stabil. Keamanan mengakibatkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman individu dapat memakai kemampuannya serta memperoleh kesempatan buat permanen bertahan di pekerjaannya.
- 6) Kebijakan perusahaan, kebijaksanaan perusahaan sangat mensugesti kepuasan kerja karyawannya karena perusahaan mempunyai mekanisme dan peraturan yang memungkinkan individu buat memperoleh imbalan. Selain itu individu yg memiliki persetujuan peran atau peran yang ambigu dalam pekerjaannya sebab kebijaksanaan perusahaan cenderung buat merasa tidak puas.
- 7) Aspek sosial dari pekerjaan, aspek sosial berasal pekerjaan terbukti memberikan kontribusi terhadap kepuasan serta ketidakpuasan kerja. Aspek ini ialah kebutuhan-kebutuhan buat kebersamaan dan penerimaan sosial. Karyawan yang bekerja pada kelompok kerja yang kohesif serta merasa apa yang mereka kerjakan memberikan donasi terhadap organisasi akan merasa puas.
- 8) Kesempatan buat pertumbuhan serta promosi, kesempatan buat pertumbuhan dan kenaikan pangkat bhineka pada setiap strata ekonomi dan tingkat sosial. Kesempatan buat dipromosikan ini berhubungan menggunakan terdapatnya kesempatan buat maju serta yang menjadi dasar dari kenaikan pangkat tersebut.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Spector mendefinisikan kepuasan sebagai *cluster* perasaan *evaliatif* mengenai pekerjaan. Ia mengidentifikasi indikator kepuasan kerja menjadi sembilan aspek yaitu:

- a. Upah, jumlah serta rasa keadilan.
- b. Promosi, peluang dan rasa keadilan buat mendapatkan promosi.
- c. Pengawasan, keadilan serta kompetensi penugasan manajerial sang penyelia.
- d. Benefit, premi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain.
- e. *Contingen rewards*, rasa hormat, diakui, serta diberikan apresiasi.
- f. *Operating procedures*, kebijakan, prosedur, serta hukum.
- g. *Co-workers*, rekan kerja yg menyenangkan serta kompeten.
- h. *Nature of work*, tugas itu bisa dinikmati atau tidak.

¹⁴ Titis Melani and Suhaji, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi 'YAYASAN PHARMASI' Semarang)," *J. Kajian Kuntansi Bisnis* 1, no. 1 (2012): 103–28.

i. *Communication*, membuatkan informasi didalam organisasi (baik verbal maupun nonverbal).¹⁵

4. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Islam artinya agama yg menjunjung tinggi kerja, sebab bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah pada Allah SWT. Oleh karena itu, Islam mewajibkan kepada umatnya buat berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah, serta tak berbuat curang/dzolim) sehingga tercapai kesejahteraan serta kemakmuran hidup (kepuasan).¹⁶ Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan katakanlah, "bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mu'min dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Q.S. at-Taubah:105).¹⁷

Sebagaimana surat di atas 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. Oleh karena itu, segala aktivitas 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.

Sebagaimana dijelaskan dalam surat Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوِّمِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ءَاعْدِلُوا
هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: "wahai orang-orang yang beriman!jadilah kamu sebagai penegak karena Allah, (ketika) menjadi saksi yang adil. Dan janganlah kebencian kamu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah maha teliti apa yang kamu kerjakan". (Al-Maidah:8).¹⁸ Allah SWT. juga berfirman dalam surat As-Saba" ayat 4, yaitu:

لِيَجْزِيَ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّٰلِحٰتِ ءُؤْلِيٰكَ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَرِزْقٌ كَرِيمٌ

Artinya: "Agar Dia (Allah) memberi balasan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan. Mereka memperoleh ampunan dan rezeki yang mulia (surga)". (Q.S. As-Saba':4).¹⁹

Kesimpulan dari ayat-ayat di atas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan yang setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan yang buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita

¹⁵ Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 241.

¹⁶ Dini Permana Sari, *Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam* (Tangerang Selatan: Cinta Buku Media, 2021).

¹⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahan*.

¹⁸ Departemen Agama Republik Indonesia.

¹⁹ Departemen Agama Republik Indonesia.

merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, maka hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

5. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Hasibuan mengatakan kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja diantaranya menjadi berikut:²⁰

a. Kebutuhan fisik serta keamanan

Kebutuhan fisik dan keamanan menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis, mirip makan, minum, rumah, serta semacamnya, disamping kebutuhan rasa aman pada menikmatinya.

b. Kebutuhan sosial

Karena insan bergantung satu sama lain, ada aneka macam kebutuhan yang hanya dapat dipuaskan bila masing-masing individu ditolong atau diakui sang orang lain.

c. Kebutuhan egoistis

Kebutuhan egoistis berafiliasi menggunakan cita-cita orang untuk bebas, buat mengerjakan sesuatu sendiri, serta puas sebab berhasil menyelesaikannya.

CONCLUSION

Kompensasi dalam islam haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang last. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting bagi karyawan, perusahaan, dan masyarakat.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor yang berkaitan dengan individu dan berkaitan dengan organisasi. Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat al-qur'an. Seperti dalam surat at-taubah ayat a hundred and five, yaitu "dan katakanlah, "bekerjalah kamu, maka allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasul-nya dan orang-orang mu'min dan kamu akan dikembalikan kepada (allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-nya kepda kamu apa yang telah kamu kerjakan." indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu: upah, jumlah dan rasa keadilan, promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi, supervisi, keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia, advantage, asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain, *contingen rewards, working techniques, co-people, nature of work, dan communique*. Hasibuan mengatakan bahwa kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja antara lain: kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistis

REFERENCE

- Atmaja, Sukarta. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten)." *Jumanis - Baja 4*, no. 1 (2022): 117-31.
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Dan Terjemahan*. Semarang: Toha Putera, 2005.
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranaa Media Group, 2010.
- Habibun, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara, 2007.
- Hadi, Sutrisno. *Metodelogi Research*. Yogyakarta: Andi Offset, 2002.
- Karuniawati, Chamila. "Bentuk Dan Jenis Kompensasi Perspektif Islam." *At-Tasyri': Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah 2*, no. 02 (2022): 31-42. <https://doi.org/10.55380/tasyri.v2i02.213>.
- Melani, Titis, and Suhaji. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi 'YAYASAN PHARMASI' Semarang)." *J. Kajian Kuntansi Bisnis 1*, no.

²⁰ Melayu S.P Habibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Bumi Aksara, 2007), hlm. 120.

1 (2012): 103–28.

Nasa'i, Imam. *Kitab Aiman Wannudzur*, n.d.

S.P Hasibun, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.

Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2009.

Sari, Dini Permana. *Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam*. Tangerang Selatan: Cinta Buku Media, 2021.

Trinovela, Simanjuntak, and Sitio Vera Sylvia Saragi. "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor." *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2, no. 1 (2021): 42–54.

Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi Tiga*. Jakarta: PT. Raja Grafinso Persada, 2010.