

BAB II

KAJIAN TEORI

A. KEPUASAN KERJA

1. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja bisa diartikan sebagai perasaan bahagia yang timbul karena seseorang menyukai tugasnya. Rasa ini bukan hanya kesenangan biasa, tetapi tampak nyata lewat semangat kerja yang meningkat, tingkat kepatuhan yang baik, serta hasil pekerjaan yang lebih maksimal. Secara mendasar, kepuasan kerja muncul saat imbalan yang didapat pegawai, baik berupa uang atau hal lainnya, cocok dengan harapan dan keinginan mereka. Hal ini meliputi keselarasan upah, fasilitas tambahan, apresiasi, suasana kerja yang kondusif, serta relasi harmonis dengan pimpinan dan kolega. Saat seluruh aspek tersebut dapat dipenuhi sesuai dengan harapan, maka pekerja akan mengalami rasa puas yang dalam pada bidang pekerjaannya.¹

Rasa puas dalam bekerja merupakan pandangan yang dimiliki seseorang mengenai profesinya. Sikap ini bisa berupa respons positif yang menunjukkan kegembiraan, keterlibatan, dan rasa puas, atau sebaliknya, respons negatif yang menandakan ketidakpuasan, frustrasi, atau ketidaknyamanan. Berbagai elemen seperti tugas yang diemban, gaji yang diterima, kesempatan promosi, kualitas pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, dan beban kerja, semuanya

¹ Marnis and Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 228–229.

berkontribusi pada pembentukan sikap ini. Setiap individu, dengan nilai dan harapannya masing-masing, akan memiliki tingkat kepuasan yang unik. Makin besar jumlah bagian kerja yang cocok dengan harapan dan prinsip personal, makin meningkat juga rasa puas yang dialami.²

Kepuasan kerja secara umum adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karena berkaitan dengan sikap, pengertiannya mencakup kondisi internal dan kecenderungan perilaku seseorang, yang meskipun tidak langsung terlihat, dapat diwujudkan dalam hasil pekerjaan. Di bidang psikologi kerja, hal yang krusial adalah memotivasi pegawai agar lebih efektif dalam bekerja. Guna meraih tujuan tersebut, pegawai yang menjadi pendukung efektivitas perlu selalu menjalankan tugas dengan rasa gembira dan tanpa tekanan, sehingga terbentuklah rasa puas dalam bekerja. Namun demikian, tingkat kepuasan ini berbeda-beda pada setiap orang, sehingga menjadi sulit untuk mengenali ciri-ciri kepuasan dari masing-masing individu.³

Dengan demikian, rasa puas dalam bekerja adalah respon baik atau buruk seseorang pada profesinya, yang menggambarkan kecocokan antara ekspektasi dan realitas yang dialami, kemudian termanifestasi dalam prestasi kerja dan tingkah laku.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Sesuai pandangan Indrasari, Meithiana, kepuasan profesi pegawai dipengaruhi oleh bermacam unsur, baik yang datang dari internal pribadi maupun eksternal lingkungan.⁴ Secara umum, unsur-unsur ini dapat dikategorikan menjadi tiga grup primer: sifat individu, sifat pekerjaan, dan sifat organisasi.

a. Karakteristik Individu

² Indrasari, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*, 39.

³ Setiono and Sustiyantik, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis Dan Praktis*, 170.

⁴ Indrasari, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*, 44–45.

Faktor ini mencakup elemen personal seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, motivasi, kemampuan, dan usia karyawan. Setiap elemen ini dapat memengaruhi bagaimana seseorang memandang pekerjaannya dan tingkat kepuasan yang dirasakannya.

b. Karakteristik Pekerjaan

Faktor ini berkaitan dengan sifat-sifat intrinsik dari pekerjaan itu sendiri. Ini mencakup otonomi (kebebasan dalam bekerja), gaji dan penghasilan lain (imbalan finansial), rutinitas (tingkat keragaman tugas), signifikansi (pentingnya kontribusi pekerjaan), serta tantangan dan keragaman tugas yang ditawarkan.

c. Karakteristik Organisasi

Faktor ini merujuk pada lingkungan dan struktur perusahaan. Ini termasuk sentralisasi (tingkat pengambilan keputusan), profesionalisme dalam budaya kerja, kualitas supervisi dari atasan, umpan balik (*feedback*) yang diberikan, dan keseluruhan budaya perusahaan yang membentuk suasana kerja.

B. Kerja

1. Pengertian kerja

Makna kerja adalah pemahaman dan penghayatan individu terhadap pekerjaan mereka, yang diwujudkan dalam nilai-nilai luhur guna mencapai kebutuhan dan kebahagiaan dalam hidup. Ini bukanlah konsep tunggal, melainkan bervariasi bagi setiap karyawan, tergantung pada orientasi hidup mereka. Ada yang melihatnya sebagai sekadar pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dasar, ada pula yang memandangnya sebagai sebuah karier yang membangun masa depan, atau bahkan sebagai panggilan jiwa yang memberikan tujuan lebih besar. Makna kerja juga dapat didefinisikan sebagai kumpulan nilai-nilai inti, keyakinan-keyakinan yang mengakar,

sikap-sikap yang terbentuk, serta harapan-harapan yang terpelihara oleh individu terkait dengan aktivitas kerja mereka.⁵

Konsep makna kerja ini juga bisa diartikan sebagai orientasi atau keinginan mendalam seorang individu dari pekerjaan yang sedang dilakukan. Dalam prosesnya, individu tersebut secara aktif mencari dan menetapkan sebuah tujuan yang bermakna selama jam kerja, yang pada gilirannya akan memunculkan dan memelihara semangat kerja dalam diri mereka. Lebih jauh, makna kerja mencerminkan cara pandang personal seseorang terhadap pekerjaan yang mereka miliki atau jalani. Yang menarik, setiap orang akan memaknai pekerjaan secara berbeda, sebab hal ini sangat dipengaruhi oleh sasaran dan dorongan personal yang memotivasi mereka dalam menjalani profesi. Beberapa individu mungkin bekerja dengan tujuan utama untuk mengembangkan kemampuan diri, mengasah keterampilan, dan bertumbuh menjadi pribadi yang lebih baik. Di sisi lain, individu lain bisa jadi memaknai kerja sebagai sarana fundamental untuk berelasi, membangun jejaring sosial, dan berkolaborasi secara efektif dengan orang lain dalam sebuah tim atau lingkungan profesional.⁶

Inti dari makna bekerja adalah melalui profesi tersebut, seseorang bisa mencukupi kebutuhan akan kedudukan dan martabat, meraih pendapatan, menggunakan waktu senggang secara lebih bermakna, memperoleh wadah untuk bergaul dengan orang lain, memberi kontribusi atau bakti pada masyarakat, serta menyalurkan potensi diri atau mencapai kepuasan batin.⁷ Ini termasuk pengalaman baru, pembelajaran berkelanjutan, aktualisasi diri, dan pengembangan kemampuan pribadi. Khususnya pada pertengahan karier, orientasi kerja yaitu apakah pekerjaan

⁵ Ni Komang Ayu Surya Wandani, "Dampak Pekerjaan Sebagai Panggilan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional," *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 11, no. 1 (2022): 2.

⁶ Siti Nur'Aini, "Meaning Of Work : Studi Deskriptif Pada Karyawan Di Kabupaten Jember," *National Multidisciplinary Sciences* 1, no. 3 (2022): 516–517.

⁷ Rezkina Widne Perwira and Retno Dwiyantri, "Makna Kerja Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan Pada Buruh Wanita Di Pt Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga," *Psycho Idea* 9, no. 2 (2011): 24.

dilihat sebagai sekadar pekerjaan, sebuah karier, atau panggilan jiwa yang akan semakin jelas.⁸

Jadi, makna kerja adalah pemahaman personal tentang nilai dan tujuan dari aktivitas kerja, yang berfungsi sebagai sarana untuk mencapai berbagai kebutuhan pribadi, sosial, dan aktualisasi diri, serta membentuk orientasi individu terhadap perjalanannya di dunia profesional.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan konsep esensial dalam manajemen organisasi yang bertujuan memastikan keteraturan perilaku pegawai. Ini adalah kekuatan pendorong yang memotivasi karyawan untuk bertindak dan melaksanakan setiap tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Cerminan disiplin yang baik terlihat dari tingginya rasa tanggung jawab yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.⁹

Indikator disiplin kerja dapat diamati melalui beberapa aspek konkret. Ini mencakup frekuensi kehadiran pegawai di kantor dan ketepatan waktu masuk serta pulang kerja. Disiplin juga terlihat dari kewaspadaan dan kehati-hatian pegawai dalam menggunakan fasilitas dan peralatan kantor, serta kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai. Selain itu, ketaatan pegawai terhadap prosedur kerja yang ditentukan dan semangat mereka dalam menyelesaikan tugas menjadi tolok ukur penting.¹⁰

Bukan hanya tentang ketaatan semata, kedisiplinan dalam bekerja merupakan sarana komunikasi yang ampuh bagi pimpinan untuk mengarahkan para pekerja. Tujuannya adalah agar karyawan bersedia menyesuaikan perilaku mereka, sekaligus meningkatkan kesadaran dan kemauan mereka untuk mematuhi peraturan serta norma

⁸ Janet Mantler, Bernadette Campbell, and Kathryne E. Dupré, "Jobs, Careers, and Callings: Exploring Work Orientation at Mid-Career," *Journal of Career Development* 49, no. 5 (2022): 1152.

⁹ Eliagus Telaumbanua et al., *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep Dan Menerapkan Teori* (Kota Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2019), 47.

¹⁰ Marbawi Adamy, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian* (Ljokseumawe: Universit Malikussaleh, 2016), 50.

sosial yang berlaku di lingkungan kerja.¹¹ Ini menunjukkan bahwa disiplin tidak hanya tentang penegakan aturan, melainkan juga tentang pembentukan perilaku yang bertanggung jawab dan positif.

Jadi, disiplin kerja adalah kepatuhan teratur karyawan terhadap aturan dan norma organisasi, didorong oleh rasa tanggung jawab, tercermin dari kehadiran, efisiensi kerja, kualitas hasil, serta kemauan untuk menyesuaikan perilaku demi mencapai tujuan bersama.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Ini juga bisa dipahami sebagai kemauan seseorang untuk mengerahkan upaya maksimal demi mencapai tujuan, yang disesuaikan dengan kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan pribadi.¹²

Inti dari motivasi adalah intensitas upaya. Ketika seseorang termotivasi, mereka akan berusaha keras untuk meraih tujuan yang diinginkan. Pendorong ini dapat muncul dari dalam pribadi seseorang ataupun dari hal-hal di luar dirinya yang mempengaruhi hasrat mereka untuk berbuat.¹³

Dengan demikian, motivasi bekerja adalah kekuatan dari dalam maupun luar yang menggerakkan seseorang untuk mencurahkan usaha maksimal guna meraih sasaran, yang ujungnya dapat memenuhi keperluan dan harapan diri.

4. Etos Kerja

Etos kerja merupakan kumpulan sikap baik yang bersumber dari kolaborasi yang kuat, kepercayaan dasar, dan dedikasi penuh pada metode kerja yang terpadu. Konsep ini bukan sekadar ideal, melainkan menjadi prasyarat utama untuk setiap upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia atau kinerja, baik di level individu, organisasi, maupun masyarakat luas. Dalam konteks pembangunan, etos kerja yang

¹¹ Agung Anggoro Seto et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi, 2023), 63–64.

¹² Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2019): 960.

¹³ Ojak Manurung Chandra Wijaya, *Produktivitas Kerja* (Jakarta: Kencana, 2021), 35.

tinggi bahkan dianggap sebagai persyaratan mutlak yang harus ditanamkan dan ditumbuhkan dalam setiap aspek kehidupan.¹⁴

Etos kerja yang tertanam dalam diri setiap individu menciptakan dorongan intrinsik yang membuat mereka bersemangat untuk bekerja. Lebih dari itu, lingkungan kerja yang aman dan kondusif turut berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, memungkinkan mereka untuk melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan optimal. Lingkungan kerja yang positif ini juga memiliki kemampuan untuk mempererat hubungan kerja antar setiap pegawai, menciptakan ikatan yang kuat di dalam lingkungan tersebut.¹⁵

Jadi, etos kerja adalah kombinasi perilaku positif yang didasari oleh komitmen, keyakinan, dan kolaborasi, yang berfungsi sebagai pendorong semangat kerja individu, serta penentu utama kualitas kinerja dan kohesi hubungan dalam lingkungan kerja yang mendukung.

5. Lingkungan kerja

Suasana kerja di suatu organisasi menjadi hal krusial yang harus dipertimbangkan pihak manajemen. Walau tidak ikut serta secara langsung dalam kegiatan operasi, suasana tersebut memberikan dampak signifikan terhadap pegawai yang melaksanakan tugas.¹⁶ Oleh karena itu, investasi pada aspek ini menjadi kunci bagi kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

Sasaran pokoknya adalah membangun suasana kerja yang baik, efektif, dan kondusif bagi seluruh pekerja. Kualitas lingkungan ini sering kali dibentuk oleh nilai-nilai dan perilaku kelompok karyawan. Namun, peran para pengambil keputusan utama perusahaan, termasuk departemen sumber daya manusia, sangat sentral dalam

¹⁴ Sudirman Gulo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Nias Barat," *Tesis* (2020): 6.

¹⁵ Lukas Lamere, Kusuma Chandra Kirana, and Henny Welsa, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening," *Bisma: Jurnal Manajemen* 7, no. 2 (2021): 341.

¹⁶ Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, CV AA. Rizky, 2021, 54.

menentukannya. Mereka bertanggung jawab untuk menetapkan standar dan memimpin arah budaya kerja.¹⁷

Singkatnya, lingkungan kerja adalah faktor dinamis yang terbentuk dari interaksi individu, nilai-nilai organisasi, serta arah yang ditetapkan oleh kepemimpinan. Lingkungan yang mendukung akan menumbuhkan motivasi, kolaborasi, dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

6. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah tolok ukur yang membandingkan efisiensi antara sumber daya yang digunakan (*input*) dengan hasil yang dicapai (*output*) oleh suatu perusahaan, dengan mempertimbangkan kontribusi tenaga kerja dalam periode waktu tertentu. Konsep ini lebih dari sekadar perhitungan matematis; ia merupakan sikap mental yang progresif, senantiasa berorientasi pada peningkatan. Ini berarti adanya keyakinan bahwa kualitas hidup dan kinerja hari ini harus melampaui hari kemarin, dan hari esok akan lebih baik lagi.¹⁸

Cakupan pengukuran produktivitas kerja sangat luas dan dapat diterapkan pada berbagai tingkatan. Pengukurannya bisa dimulai dari skala terkecil, yaitu tingkat pekerjaan individu, kemudian berkembang ke tingkat kelompok kerja yang lebih besar, dan berlanjut ke tingkat perusahaan secara keseluruhan. Lebih jauh, produktivitas juga dapat dievaluasi pada tingkat asosiasi perusahaan sejenis, tingkat regional, tingkat nasional, hingga, dalam beberapa kasus, pada tingkat internasional. Keragaman tingkatan ini menunjukkan kompleksitas dan relevansi produktivitas di berbagai dimensi ekonomi dan sosial.¹⁹

¹⁷ Dedi Rianto Rahadi, Etty Susilowati, and M. Miftah Farid, *Kompetensi Sumber Daya Manusia* (Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Madani, 2021), 24.

¹⁸ Theresia Wiliantara, "Pelatihan Sebagai Pemicu Kedisiplinan Karyawan Survey Pada Karyawan CU Lantang Tipe KC Balai Berkuak," *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi* 2, no. 3 (2022): 213.

¹⁹ I Gede Putu Kawiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan* (Bali: UNHI Press, 2020), 110.

Jadi, produktivitas kerja adalah indikator efisiensi yang melibatkan perbandingan *input* dan *output*, yang pada dasarnya merupakan sikap mental proaktif untuk terus meningkatkan kualitas, serta dapat diukur pada berbagai skala dari individu hingga internasional.

C. Bekerja Dalam Perspektif Alkitab

1. Teologi Alkitab Tentang Panggilan Kerja

Teologi kerja melampaui sekadar doktrin; ia mengembangkan gagasan bahwa kerja adalah bentuk kreativitas bersama antara Tuhan dan seluruh ciptaan. Ini bukan hanya tentang status sosial, melainkan juga tentang tanggung jawab ekologis. Pemikiran Volf menyoroti bahwa kerja bertujuan memenuhi kebutuhan tidak hanya individu yang bekerja, tetapi juga sesama manusia dan bahkan makhluk non-manusia, sehingga setiap upaya manusia melibatkan seluruh unsur kehidupan. Teologi kerja ini tidak sekadar membahas etika atau penyelesaian masalah di tempat kerja. Sebaliknya, ia adalah konsep yang mengeksplorasi pekerjaan secara sadar sebagai bagian integral dari realitas ciptaan. Definisi kerja dari Cosden dan Volf lebih lanjut menjelaskan bahwa pekerjaan manusia adalah aktivitas transformatif dan sosial yang terarah serta saling terkait secara dinamis. Pekerjaan menjadi sarana untuk menciptakan sesuatu yang memenuhi kebutuhan individu dan orang lain, sekaligus menjadi wadah ekspresi, eksplorasi, dan pengembangan kemanusiaan untuk membangun lingkungan alam, sosial, dan budaya.²⁰

Dalam konteks Kristen, teologi kerja menawarkan kerangka relevan untuk menyelaraskan panggilan hidup dengan profesi. Ia menekankan bahwa pekerjaan

²⁰ Justice Zeni Zari Panggabean, "Teologi Kerja: Kerja Sebagai Realitas Panggilan Yang Berpusat Pada Allah," *KURIOS (Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen)* 9, no. 3 (2023): 588.

bukan sekadar sarana nafkah, melainkan bagian tak terpisahkan dari ibadah dan pelayanan kepada Tuhan. Mereka yang melihat pekerjaannya sebagai panggilan cenderung merasakan kepuasan kerja dan kesejahteraan yang lebih tinggi. Setiap pekerjaan yang dilakukan dengan kesungguhan dan integritas dapat menjadi wujud nyata pengabdian rohani. Integrasi panggilan dan profesi ini membutuhkan pemahaman mendalam bahwa panggilan tidak terbatas pada pelayanan gerejawi, tetapi juga mencakup karier profesional. Dengan pemahaman ini, umat Kristen dapat melihat pekerjaan mereka sebagai ladang misi untuk mempraktikkan nilai-nilai Kristiani dan menjadi saksi Kristus. Secara historis, pandangan teologi Kristen tentang kerja telah berevolusi dari penekanan monastik menuju pengakuan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dengan iman adalah bagian dari panggilan ilahi. Reformasi Protestan, khususnya melalui Luther dan Calvin, semakin memperluas konsep ini dengan menegaskan bahwa semua pekerjaan yang jujur adalah panggilan Tuhan.²¹

Jadi, teologi kerja adalah pandangan komprehensif yang melihat pekerjaan sebagai manifestasi kreativitas ilahi dan tanggung jawab holistik, yang bertujuan memenuhi kebutuhan pribadi dan seluruh ciptaan, serta berfungsi sebagai sarana ibadah dan aktualisasi panggilan rohani dalam setiap profesi.

a. Bekerja dalam Perjanjian Lama

Dalam Perjanjian Lama, bekerja punya fondasi teologis yang kuat, bermula dari tindakan penciptaan Tuhan sendiri. Sebelum manusia jatuh dalam dosa, Tuhan sudah menetapkan kerja itu baik dan bernilai. Ada beberapa alasan utama mengapa ini begitu penting.

- 1) Yang pertama, Allah ditampilkan sebagai sosok yang bekerja. Kitab Kejadian bab 1 dengan tegas menceritakan Allah membentuk langit dan bumi, serta Kejadian 2:2

²¹ Yohanes Sawarno Praptowarso et al., "Menyelaraskan Panggilan Dan Profesi: Pendekatan Teologi Kerja Kristen Dalam Spiritualitas Keseharian," *Matheo: Jurnal Teologi/Kependetaan* 11, no. 2 (2021): 275–276.

dengan khusus menyebutkan aktivitas tersebut sebagai "pekerjaan". Signifikansi dari bekerja ini malah dipertegas kembali di dalam Sepuluh Perintah Allah (Keluaran 20:9).²²

- 2) Yang kedua, Allah menciptakan manusia untuk menjadi pekerja. Manusia dibentuk menurut gambaran dan wujud Allah, bukanlah sebagai ciptaan yang diam, tetapi yang bergerak. Kejadian 2:15 menulis bahwa Tuhan Allah meletakkan manusia di Taman Eden "supaya mengolah dan menjaga taman tersebut." Di samping itu, Kejadian 1:26, 28-29 menerangkan bahwa manusia diberikan wewenang atas ciptaan lainnya dan menguasai alam, serta merasakan hasil tanah keseluruhan hal ini membuktikan bahwa manusia dibentuk untuk berkarya. Pengkhotbah 3:13 malahan menyebutkan karya ini sebagai "anugerah Allah," dan ungkapan "benar-benar sangat baik" dalam Kejadian 1 memperlihatkan bahwa bekerja itu baik dari sifat aslinya dan bernilai di hadapan Tuhan.
- 3) Ketiga, Tuhan menciptakan manusia sebagai rekan kerja-Nya. Karena diciptakan menurut gambar dan rupa Allah, manusia tidak bekerja hanya untuk dirinya sendiri, melainkan sebagai mitra Tuhan. Ayat-ayat seperti Kejadian 2:8 dan 2:15 menunjukkan kolaborasi: Tuhan menanam pohon-pohon, dan manusia bertugas mengusahakannya. Makna terpenting di sini adalah bahwa Tuhan menganugerahkan martabat yang luar biasa kepada manusia saat Ia mendelegasikan tanggung jawab besar untuk mengelola ciptaan-Nya. Konsep kemitraan ilahi-manusiawi ini bisa diterapkan pada semua pekerjaan yang sah.²³

Jadi, dalam Perjanjian Lama, bekerja adalah aktivitas yang secara fundamental baik, bersumber dari Tuhan sebagai pencipta dan pekerja, merupakan bagian tak terpisahkan dari keberadaan manusia yang diciptakan untuk berkarya, dan bahkan berfungsi sebagai bentuk kemitraan ilahi-manusiawi dalam mengelola seluruh ciptaan.

²² Erwin Sudarmono Simanjuntak, Vicky B.G.D. Paat, and Paulus Sugianto, "Bekerja Dalam Perspektif Alkitab Dan Relevansinya Terhadap Pelayanan," *Davar: Jurnal Teologi* 4, no. 2 (2023): 119.

²³ *Ibid.*, 120.

b. Bekerja dalam perjanjian baru

Alkitab Perjanjian Baru dengan jelas menekankan bahwa bekerja merupakan kewajiban manusia. Hal ini ditegaskan dalam 2 Tesalonika 3:10 yang berbunyi, "jika seorang tidak mau bekerja, janganlah ia makan." Ayat ini tidak dimaksudkan untuk orang-orang yang memang tidak mampu bekerja, tetapi ditujukan kepada mereka yang dengan sengaja menolak untuk bekerja karena sikap malas, pilih-pilih pekerjaan, atau tidak dapat dipercaya. Oleh karena itu, dalam 2 Tesalonika 3:6-13, kemalasan yang dilakukan dengan sengaja atau sikap masa bodoh terhadap pekerjaan dianggap sebagai perbuatan dosa.²⁴ Tanggung jawab dalam bekerja, menurut Perjanjian Baru, digambarkan dalam beberapa poin:

- 1) Pertama, sebagai pegawai, kita harus taat dan penurut. Kolose 3:22 memerintahkan hamba untuk patuh pada tuannya. Yohanes Pembaptis pun menasihati prajurit, "Cukupkanlah dirimu dengan gajimu" (Lukas 3:14), menekankan kepuasan dengan apa yang ada.
- 2) Kedua, majikan harus berlaku adil. Kolose 4:1 mengingatkan, "Hai tuan-tuan, berlakulah adil dan jujur terhadap hambamu; ingatlah kamu juga mempunyai tuan di sorga." Majikan punya kesempatan besar untuk memperlakukan pekerjanya dengan benar, dan Imamat 19:13 secara spesifik menuntut pembayaran gaji yang adil dan tepat waktu, menunjukkan pentingnya memperhatikan kepentingan pekerja.
- 3) Ketiga, kewajiban pokok kita adalah terhadap Allah. Yesus Kristus memberikan perspektif yang tepat mengenai hubungan antara pekerjaan dan Tuhan. Dalam Kolose 3:22-24, dengan tegas dinyatakan, "Apapun yang kalian kerjakan, lakukanlah dengan sungguh-sungguh seolah-olah kalian sedang melayani Tuhan, bukan hanya untuk menyenangkan manusia saja." Efesus 6:7-8 menambahkan bahwa melayani dengan rela adalah seperti melayani Tuhan, dan balasan akan datang dari-Nya. Dari

²⁴ Ibid., 121.

pemahaman ini, kita mengetahui bahwa setiap orang Kristen wajib mempertanggungjawabkan pekerjaannya di hadapan Kristus, dan nantinya akan mendapat balasan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Mengingat suatu hari nanti kita harus memberikan pertanggungjawaban atas segala sesuatu, maka sebagai orang Kristen, semua bagian dari pekerjaan kita seperti niat hati, keuntungan yang diperoleh, pilihan yang diambil, relasi dengan orang lain, rancangan masa depan, sasaran yang hendak dicapai, bahkan urusan keuangan, semuanya harus diorientasikan kepada Tuhan.²⁵

Jadi, Perjanjian Baru memandang kerja sebagai kewajiban bagi mereka yang mampu, menekankan keadilan dalam hubungan kerja, dan yang terpenting, menempatkan seluruh aktivitas profesional sebagai bentuk pelayanan kepada Tuhan yang kelak akan dipertanggungjawabkan.

D. Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui berbagai indikator yang komprehensif, mencakup keseluruhan pengalaman seorang karyawan dalam lingkungan profesionalnya. Menurut Indrasari, Meithiana, terdapat lima dimensi utama yang secara signifikan membentuk tingkat kepuasan kerja.²⁶

1) Pekerjaan Itu Sendiri

Dimensi ini mendalami sejauh mana pekerjaan yang diemban memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri, belajar sesuai minat dan keahlian, serta menerima tanggung jawab yang menantang. Berdasarkan konsep teori dua faktor, profesi adalah penggerak dari dalam yang ampuh, yang bukan saja merangsang semangat kerja namun juga turut berperan secara langsung dalam meraih kinerja yang istimewa.

²⁵ Ibid., 122.

²⁶ Indrasari, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*, 45.

2) Gaji

Aspek ini sangat krusial, di mana kepuasan karyawan akan terbentuk apabila jumlah kompensasi finansial yang diterima dirasa adil dan proporsional dengan beban kerja yang diemban. Selain itu, kesetaraan gaji dengan rekan sejawat yang memiliki kualifikasi dan beban kerja serupa juga menjadi faktor penting dalam menentukan kepuasan terhadap remunerasi.

3) Kesempatan Promosi

Promosi merupakan bentuk penghargaan konkret dari organisasi atas kinerja dan dedikasi pegawai. Tingkat kepuasan kerja cenderung tinggi ketika promosi diberikan secara transparan dan didasarkan pada prestasi kerja yang jelas serta objektif, memberikan rasa keadilan dan pengakuan atas usaha yang telah dicurahkan.

4) Supervisi (Pengawasan)

Dimensi ini merujuk pada kualitas interaksi dan dukungan yang diberikan oleh atasan langsung. Hal ini terlihat dari bagaimana atasan memperhatikan kinerja bawahan, memberikan bimbingan dan nasihat yang konstruktif, serta membangun saluran komunikasi yang efektif. Rasa puas karyawan akan bertambah dengan nyata jika pengawasan yang diterapkan atasan bukanlah untuk mengendalikan, tetapi untuk mendorong semangat dan mengembangkan kemampuan.

5) Rekan Sekerja

Hubungan interpersonal di tempat kerja memiliki dampak besar pada kepuasan. Ketika tercipta suasana yang rukun, akrab, dan saling mendukung di antara para pekerja, maka akan terbentuk iklim tim kerja yang sangat mendukung, sehingga pada gilirannya dapat memunculkan perasaan tenang dan kepuasan kerja yang tinggi.

Selanjutnya, menurut Roslina, Alam, dan Nurimansjah, kepuasan kerja juga ditentukan oleh dua kategori faktor situasional utama:²⁷

1) Karakteristik Situasional

Ini merujuk pada faktor-faktor yang secara fundamental dipertimbangkan oleh karyawan bahkan sebelum mereka memutuskan untuk menerima suatu pekerjaan. Termasuk di dalamnya adalah struktur gaji yang ditawarkan, kualitas sistem pengawasan, kondisi fisik lingkungan kerja, ketersediaan peluang promosi, serta keseluruhan kebijakan perusahaan yang berlaku.

2) Kejadian Situasional

Kategori ini mencakup pengalaman-pengalaman yang muncul dan dialami karyawan setelah mereka resmi memulai pekerjaan. Kejadian ini bisa bersifat positif, seperti mendapatkan tambahan waktu liburan yang tidak terduga, atau sebaliknya, bersifat negatif, seperti mengalami konflik atau hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja.

Melengkapi perspektif di atas, Anastasia Sri Maryatmi menguraikan aspek-aspek kepuasan kerja secara lebih rinci, memberikan gambaran yang lebih komprehensif:²⁸

1) Gaji

Meliputi jumlah total kompensasi finansial yang diterima karyawan dan, yang tak kalah penting, persepsi mereka tentang keadilan dari gaji tersebut dibandingkan dengan kontribusi yang diberikan dan standar pasar.

2) Pekerjaan Itu Sendiri

Ini menilai seberapa menarik dan menantang suatu pekerjaan, serta sejauh mana pekerjaan tersebut menyediakan kesempatan berharga bagi individu untuk

²⁷ Roslina and Nurimansjah, *Manajemen Talenta & Kepuasan Kerja*, 31.

²⁸ Anastasia Sri Maryatmi, *Well-Being Di Dunia Kerja* (Banyumas: CV Pena Persada, 2019), 25.

belajar hal-hal baru, mengembangkan keterampilan, dan menerima tingkat tanggung jawab yang sesuai.

3) Kesempatan Promosi

Merujuk pada ketersediaan dan kejelasan jalur untuk kemajuan karier dalam organisasi, termasuk peluang untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi atau peran dengan tanggung jawab lebih besar.

4) Penyeliaan (Supervisi)

Aspek ini mengevaluasi kompetensi teknis dari atasan langsung serta kemampuan mereka dalam berinteraksi dan mengelola hubungan interpersonal dengan bawahan secara efektif.

5) Rekan Sekerja

Mengukur tingkat persahabatan, kompetensi, dan dukungan yang diterima seorang karyawan dari rekan-rekan kerjanya, yang sangat memengaruhi dinamika dan kenyamanan di lingkungan kerja.

6) Kondisi Kerja

Menilai sejauh mana lingkungan fisik tempat kerja terasa nyaman, aman, dan mendukung produktivitas. Ini mencakup faktor-faktor seperti tata letak, kebersihan, pencahayaan, dan ketersediaan fasilitas yang memadai.

7) Keamanan Kerja

Ini adalah keyakinan karyawan tentang stabilitas dan keberlanjutan posisi mereka dalam organisasi, memberikan rasa aman dan mengurangi kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan.

Jadi, kepuasan kerja adalah hasil kompleks dari interaksi berbagai dimensi yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kompensasi, peluang kemajuan, kualitas pengawasan, hubungan antar rekan, kondisi lingkungan, dan keamanan kerja, yang semuanya membentuk persepsi positif atau negatif karyawan terhadap pengalaman profesional mereka.

E. Konsekuensi dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja memiliki konsekuensi langsung terhadap perilaku dan kinerja karyawan di tempat kerja. Adapun konsekuensi tersebut adalah:

1. Dampak Positif dari Kepuasan Kerja

Pekerja yang memiliki kepuasan kerja yang baik akan merasakan berbagai emosi menyenangkan yang kuat setiap saat mereka mengingat tanggung jawab yang dipikul atau ketika sedang menjalankan kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan mereka. Perasaan ini meliputi antusiasme yang membara, kebahagiaan yang tulus, dan semangat yang tak tergoyahkan dalam berkontribusi. Mereka akan melihat pekerjaan bukan sebagai beban, melainkan sebagai kesempatan untuk berkreasi dan memberikan dampak. Sebaliknya, individu dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah justru akan diliputi oleh emosi negatif yang merugikan, seperti keengganan yang kuat, frustrasi yang mendalam, atau bahkan kejenuhan yang kronis, setiap kali mereka harus berhadapan dengan atau berpartisipasi dalam pekerjaan mereka. Perasaan negatif ini dapat mengikis motivasi dan menghambat kinerja.²⁹

Elisabeth Ambalele menambahkan penjelasan bahwa individu yang meraih level kepuasan kerja tinggi secara terus-menerus akan memperlihatkan pandangan yang amat baik pada profesinya. Sikap positif ini tidak hanya terbatas pada perasaan internal, melainkan juga secara nyata tercermin dalam perilaku yang proaktif, tingkat keterlibatan yang lebih besar dalam tugas dan tim, serta dedikasi yang tak tergoyahkan terhadap tujuan organisasi. Bahkan lebih dari itu, pemikiran tradisional yang sudah mengakar dalam bidang manajemen dengan jelas menegaskan bahwa pekerja yang senang adalah pekerja yang berprestasi.³⁰ Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat dan saling mempengaruhi antara perasaan positif yang dirasakan di lingkungan kerja dengan tingkat

²⁹ Elisabeth Ambalele, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nampar Nos Ruteng," *Jurnal Ekonomi Prioritas* 3, no. 3 (2023): 210.

³⁰ Dede Sugandi, "Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Intention Turnover (Studi Pada KAP Di Bandung)," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2018): 66, <https://jurnal.inaba.ac.id>.

produktivitas, mutu hasil kerja yang dicapai, serta sumbangan menyeluruh yang diberikan seseorang bagi perusahaan. Kepuasan menjadi katalis yang mendorong kinerja optimal.

Jadi, kepuasan kerja yang tinggi secara langsung menghasilkan perasaan dan sikap positif yang mendalam terhadap pekerjaan. Perasaan positif ini pada gilirannya berkorelasi secara signifikan dengan peningkatan produktivitas, kualitas kinerja yang lebih baik, dan tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Dampak Negatif dari Ketidakpuasan Kerja

Karyawan yang mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah akan merasakan serangkaian emosi negatif setiap kali mereka memikirkan tugas-tugas pekerjaan atau terlibat dalam aktivitas profesional. Perasaan seperti keengganan, frustrasi, dan kejenuhan ini secara signifikan dapat menimbulkan berbagai gangguan dan hambatan dalam operasional perusahaan, mengacaukan kelancaran semua proses yang ada di dalamnya, dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang efektif.³¹

Dampak negatif dari ketidakpuasan kerja ini seringkali termanifestasi dalam perilaku konkret yang merugikan organisasi. Ini ditandai dengan tingginya tingkat absensi karyawan, seringnya keterlambatan masuk kerja, munculnya kesenjangan dalam penyelesaian tugas, melambatnya alur pekerjaan, bahkan hingga pada tingkat yang lebih serius, yaitu penolakan terhadap perintah langsung dari atasan. Perilaku-perilaku ini secara kumulatif dapat mengikis produktivitas dan moral di tempat kerja.³²

Rendahnya kepuasan kerja adalah akar dari banyak masalah kepegawaian. Ini dapat memicu kemalasan karyawan untuk bekerja, menyebabkan penurunan kualitas kinerja secara keseluruhan, mendorong praktik mangkir atau sering tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan yang jelas, dan pada akhirnya, berkontribusi pada tingginya tingkat pergantian karyawan (*turnover*). Semua dampak ini menunjukkan bahwa

³¹ Elisabeth Ambalele, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nampar Nos Ruteng," 210–211.

³² Nelly Widyawati, Abdurahman Faris, and Indriya Himawan, "Dampak Turnover Tinggi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Produktivitas PT. XYZ Cabang Rembang," *SEIKO: Journal of Management & Business* 4, no. 3 (2022): 655.

ketidakpuasan kerja bukan hanya masalah individual, tetapi juga ancaman serius bagi stabilitas dan keberhasilan jangka panjang organisasi.³³

Jadi, ketidakpuasan kerja karyawan adalah kondisi negatif yang berdampak luas, mulai dari munculnya perasaan tidak senang dan perilaku indiscipliner seperti absensi dan keterlambatan, hingga penurunan kualitas kinerja, kemalasan, dan tingginya tingkat pergantian karyawan, yang secara keseluruhan menghambat kelancaran operasional dan stabilitas organisasi.

³³ Ibid.