

Kepuasan Kerja: Perspektif Islam Terhadap Prestasi Organisasi

Job Satisfaction: An Islamic Perspective towards Organization Performance

Nur Ain Mohd Yusoff

Jabatan Muamalat, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Sultan Ismail Petra (KIAS).
Emel: nurain2687@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja di kalangan pekerja dalam sesebuah organisasi sering kali hangat diperdebatkan di seluruh dunia. Konsep ini dibincangkan kerana ia memberi impak yang besar dalam pencapaian sesebuah organisasi. Kepuasan kerja telah melalui beberapa evolusi dari pelbagai sudut dan perspektif yang dihubungkan dengan perkembangan ilmu pengurusan hari ini. Oleh yang demikian, artikel ini membincangkan tentang kepuasan kerja yang secara langsung memberi impak terhadap pencapaian dan prestasi sesebuah organisasi. Pelbagai elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja dibincangkan dari perspektif Islam. Kajian ini dilaksanakan secara kualitatif menggunakan kaedah temubual dan pemerhatian. Hasil daripada penelitian, kajian mendapati minat dan persekitaran kerja adalah faktor utama yang menyumbang kepada kepuasan kerja yang secara langsung memberi kesan terhadap pencapaian sesebuah organisasi terutama daripada perspektif Islam. Justeru itu, pemerkasaan terhadap faktor kepuasan kerja perlu diutamakan dalam usaha memastikan kejayaan yang seimbang antara kejayaan individu dan organisasi.

Kata Kunci: Faktor; Kepuasan Kerja; Perspektif Islam; Prestasi Organisasi

ABSTRACT

Job satisfaction among employees in an organization is often hotly debated around the world. This concept is discussed because it has a great impact on the achievements of an organization. Job satisfaction has gone through several evolutions from various angles and perspectives that are intertwined with the development of management science today. Therefore, this article discusses about job satisfaction that directly impacts the achievement and performance of an organization. Various elements that affect job satisfaction are discussed from an Islamic perspective. This study was carried out qualitatively using interview and observation methods. The results of the study found that interest and the work environment are the main factors that contribute to job satisfaction that directly affect the achievement of an organization, especially from an Islamic perspective.

Therefore, empowerment of the job satisfaction factor needs to be prioritized as the effort to ensure balanced success between individual and organizational success.

Keywords: *Factor; Job Satisfaction; Islamic Perspective; Organization Performance*

1. Pendahuluan

Keseimbangan dalam sesebuah organisasi dan institusi dapat diwujudkan dengan adanya kerjasama daripada pihak pengurusan dan pekerja. Keseimbangan ini menunjukkan kestabilan dalam komitmen yang diberikan oleh organisasi dan pekerja secara tidak langsung dipupuk melalui kewujudan kepuasan kerja. Pekerja merupakan aset utama dalam sesebuah organisasi. Keseimbangan dari segi ganjaran dan faedah yang diberi kepada pekerja menjuruskan kepada kesetiaan pekerja terhadap organisasi. Kajian lepas turut bersetuju bahawa pekerja menunjukkan komitmen dan motivasi yang tinggi apabila organisasi memenuhi harapan mereka (Haar & Spell 2004; Salahuddin et.al,2016). Bagaimanapun, beberapa elemen telah diabaikan oleh pihak pengurusan yang menyebabkan berlakunya ketidakpuasan hati di kalangan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Menurut Khamlub (2013), terdapat kajian yang secara langsung menunjukkan kepuasan kerja sebagai nadi utama dalam sesebuah organisasi yang dapat membentuk hubungan positif antara pencapaian individu, fizikal mahupun kesihatan mental. Secara jelas, semakin meningkat tahap kepuasan kerja akan meningkatkan lagi produktiviti seseorang individu malahan secara tidak langsung akan menyumbangkan kepada peningkatan pencapaian organisasi. Kajian yang dilaksanakan oleh AMN Healthcare (2013), menyatakan antara elemen yang memberikan impak besar terhadap kepuasan kerja seperti pengurusan, penghargaan, gaji yang setimpal serta persekitaran kerja yang selesa. Dalam Islam sendiri ada menyatakan sebagaimana hadis yang diriwayatkan daripada Ibn Umar RA, Nabi SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Terjemahan: “Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering peluhnya.”

[*Sunan Ibn Mājah*, no. hadis: 2443; *al-Sunan al-Kubrā*, no. hadis: 11988; *al-Mu’jam al-Saghīr*, no. hadis: 34]

Nakakis (2008) turut menegaskan bahawa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh hubungan kesefahaman dan toleransi antara pihak pekerja dan pengurusan. Justeru, perhubungan yang positif antara pihak pekerja dan pengurusan memberikan impak kejayaan yang besar terhadap organisasi.

Dalam perspektif Islam, mewujudkan suasana dan persekitaran kerja Islamik juga merupakan salah satu elemen yang boleh dititikberatkan oleh sesebuah organisasi kerana secara jelas ia menunjukkan organisasi menghormati dan memahami gaya hidup dan kepercayaan serta pegangan agama para pekerja (Izuddin et.al, 2018). Realitinya, didapati dalam sesetengah industri pihak majikan atau organisasi tidak menyarankan pekerja melaksanakan kewajipan mereka seperti memakai hijab. Faktor ini menjurus kepada ketidakpuasan hati serta mengurangkan motivasi bekerja. Impaknya, pencapaian yang baik tidak dapat dicapai.

Menurut Sahraei (2016), menimbulkan suasana persekitaran kerja Islamik dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Kesenambungannya, apabila komitmen dapat diwujudkan, secara langsung kepuasan kerja wujud di kalangan pekerja yang mana menjurus kepada kesetiaan dan rasa bertanggungjawab yang tinggi terhadap organisasi. Di samping itu, inisiatif lain yang boleh dilakukan oleh sesebuah organisasi untuk mewujudkan persekitaran Islamik di tempat kerja adalah dengan membenarkan pekerja menyatakan kepercayaan mereka melalui pakaian atau menyediakan pakaian seragam yang mematuhi syariah khas untuk pekerja wanita Islam (Izzuddin et.al, 2018).

Oleh yang demikian, objektif utama dalam kajian ini ialah menerokai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang menyumbang kepada pencapaian organisasi dari perspektif Islamik. Secara ringkasnya kajian ini dilaksanakan berlandaskan sorotan literasi, metodologi serta perbincangan dan kesimpulan, yang mana memberikan cadangan untuk kajian pada masa akan datang.

2. Sorotan Literatur

Berdasarkan Kaliski (2007), kepuasan kerja adalah pencapaian yang sentiasa ingin dicapai oleh individu dalam memastikan kejayaan dalam melakukan tugas yang diberikan. Justeru, Mihalic (2008) dan Aristovik (2013), telah menegaskan bahawa kepuasan kerja ini mempunyai kaitan tentang positiviti dan negativiti pemikiran dalam kalangan pekerja yang terbentuk melalui persepsi mereka sendiri terhadap skop kerja dan situasi persekitaran kerja serta pengalaman yang dilalui oleh mereka sebelumnya. Aspek ini memberikan kesan yang mendalam terhadap penilaian kepuasan pekerja itu sendiri. Sebagai contoh, bagi mereka yang kepuasan kerjanya sangat tinggi dan sentiasa positif terhadap skop kerja mereka, pastinya mereka sentiasa

memberikan komitmen dan fokus yang sangat tinggi terhadap tanggungjawab mereka.

Namun, jika dibandingkan dengan mereka yang sentiasa negatif pemikirannya, impak terhadap pencapaian juga tidak memberangsangkan. Secara jelas, mereka akan mendatangkan masalah kepada organisasi, seperti terlibat dalam ketidakpuasan hati terhadap skop kerja dan persekitaran, bahkan mempengaruhi individu lain dalam organisasi (Howard et.al, 2004). Berdasarkan George dan Jones (2008), kepuasan kerja juga dikaitkan dengan perasaan, budaya dan kepercayaan yang ada pada pekerja semasa mereka bekerja. Selain itu, istilah kepuasan kerja dianggap sebagai satu faktor yang kritikal kerana ia melibatkan kecekapan dan keberkesanan terhadap organisasi dalam menjalankan aktiviti harian. Di samping itu, kepuasan kerja juga merupakan kombinasi intrinsik dan ekstrinsik.

Draft (2005); Salman, Muhammad dan Babak (2012), menyatakan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh elemen motivasi intrinsik dan ekstrinsik ini secara tanpa sedar dapat mempengaruhi kejayaan ataupun kegagalan mereka dalam pencapaian mahupun memenuhi spesifikasi sasaran yang telah ditetapkan oleh sesebuah organisasi. Kepuasan kerja intrinsik dikaitkan sebagai elemen penting yang boleh mempengaruhi motivasi individu dalam mencapai kejayaan yang cemerlang. Ia dikatakan sebagai penyumbang dalam perkembangan kejayaan individu dan juga organisasi. Sejalan dengan itu, kepuasan kerja intrinsik ini mempunyai faktor seperti pengiktirafan, tanggungjawab, dan sebagainya yang dapat memotivasikan individu atau pekerja untuk terus berusaha dan memberikan kepuasan kerja secara total kepada mereka (Mullin, 2005; Stringer et al, 2011).

Faktor kepuasan kerja adalah berbeza bagi setiap individu. Setiap individu mempunyai pengaruh persekitaran yang berlainan yang menyebabkan kepuasan kerja mereka adalah berbeza. Beberapa perbezaan faktor kepuasan kerja adalah seperti aspek bebanan kerja yang diagihkan, persekitaran kerja, dan sebagainya (Mihalic, 2008). Di samping itu, mempunyai persekitaran kerja yang baik juga membantu dalam mencapai kepuasan kerja yang baik, kerana keselesaan persekitaran mempengaruhi tingkah laku dan perasaan individu. Furham (2001) mengatakan individu yang selesa dengan persekitaran mempunyai semangat yang tinggi untuk melakukan sesuatu tugas, kepuasan yang tinggi dan mengurangkan tahap tekanan terhadap persekitaran.

Berdasarkan kajian oleh Ramasodi (2010), persekitaran pekerjaan yang baik memberikan impak kepuasan dan merangsang motivasi dalam diri pekerja untuk melakukan yang terbaik bagi setiap tugas yang diamanahkan kepada mereka. Laporan daripada *Society of Human Resource Management (2014)*, persekitaran kerja turut mempengaruhi hubungan antara pekerja, penyelia dan pihak pengurusan. Hubungan yang baik ini membentuk aura positif dalam sesebuah organisasi. Bahkan, komunikasi juga adalah antara

elemen penting yang mempengaruhi kepuasan kerja serta membantu dalam pengagihan tugas yang lebih efektif. Konstantinus & Christina (2008) dalam kajian mereka menegaskan kepuasan kerja dapat dicapai dengan baik melalui komunikasi yang efektif di kalangan mereka. Kefahaman dan kerjasama juga dapat dibentuk dengan mudah.

Perkaitan kepuasan kerja dalam pelbagai aspek menyumbang kepada kejayaan sesebuah organisasi. Antara aspek itu seperti komitmen, kerjasama, penghargaan yang diberikan, persekitaran kerja dan sebagainya. Pawar (2009) mengatakan rasa kekitaan dalam sesebuah organisasi dan komuniti dapat meningkatkan kepuasan kerja. Komitmen dalam perspektif Islamik juga bermaksud prinsip dan falsafah yang dilaksanakan dengan penuh dedikasi (Motahari, 2010). Secara tidak langsung, individu menerima matlamat dan nilai yang ditetapkan oleh organisasi dengan baik serta memberikan sepenuh usaha dalam pelaksanaan tanggungjawab yang diberikan.

Persekitaran kerja adalah faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Organisasi perlu mengambil berat terhadap persekitaran kerja yang baik bagi meningkatkan prestasi cemerlang pekerja (Bokatic & Babic, 2013). Sementara itu, persekitaran kerja menurut Abdul Raziq dan Raheela (2015) terdiri daripada keselamatan pekerja, keselamatan kerja, hubungan baik dengan rakan sekerja, pengiktirafan prestasi dan penyertaan dalam membuat keputusan bagi organisasi. Bagaimanapun, Sarang Bhola (2015) berpendapat bahawa persekitaran kerja harus ditafsirkan melangkaui kemudahan fizikal yang disediakan oleh majikan. Beliau telah mengklasifikasikan persekitaran kerja kepada empat kategori utama iaitu persekitaran fizikal, persekitaran sosial, persekitaran psikologi dan isu berkaitan pekerjaan. Menurut Naharuddin dan Sadegi (2013), prestasi kerja pekerja mempunyai hubungan yang positif dengan persekitaran kerja. Chandrasekar (2011) berpendapat bahawa persekitaran kerja yang cemerlang akan mempengaruhi motivasi dan produktiviti pekerja.

Dalam Islam, menyediakan persekitaran kerja yang positif adalah tanggungjawab majikan sebagaimana dalam sebuah hadis yang diriwayatkan daripada Abu Zar R.A, Nabi SAW bersabda:

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Maksudnya: “Janganlah kamu membebankan mereka (hamba), dan jika kamu memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.”

[*Sahīḥ al-Bukharī*, no. hadis: 30]

Berdasarkan hadis, penyediaan persekitaran kerja yang mesra agama adalah sangat penting kerana ia boleh memberikan sokongan moral dan motivasi kepada pekerja selain daripada memberi jaminan dan keselesaan kepada pekerja untuk mengamalkan kepercayaan mereka. Hassan, Mohammad, Mohd, Rozilah dan Ali (2015) menulis tentang kepentingan agama dalam memastikan pengekalan pekerja di tempat kerja terutamanya kepada Muslim. Kebolehlaksanaan persekitaran Islamik di tempat kerja dan kesannya terhadap pekerja yang meninggalkan organisasi walaupun mereka berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Justeru, untuk menyediakan persekitaran kerja Islamik, sesebuah organisasi harus memahami keperluan asas pekerja Muslim. Cara paling mudah untuk memahami keperluan adalah dengan menghormati kewajipan mereka sebagai seorang Muslim seperti menyediakan tempat solat yang selesa dan sebagainya. Selain itu, salah satu cara untuk menyediakan persekitaran kerja yang cemerlang adalah dengan membenarkan pekerja menyatakan sistem kepercayaan mereka. Gelb dan Longacre (2012) menulis, membenarkan pekerja mengamalkan agama mereka akan meningkatkan prestasi kerja mereka dan seterusnya kepuasan kerja dapat dipenuhi sebaiknya. Persekitaran kerja merangkumi persekitaran fizikal, kod pakaian dan skop pekerjaan itu sendiri boleh menjejaskan prestasi kerja dan kepuasan pekerja (Raziq & Maulabaksh, 2014). Oleh itu kegagalan dalam memahami dan memenuhi keperluan pekerja boleh menyebabkan timbul ketidakpuasan kerja dan prestasi organisasi akan merosot.

Prestasi organisasi bergantung kepada transformasi pengurusan organisasi yang mempengaruhi tahap kepuasan kerja pekerja serta kepimpinan pengurusan organisasi mempengaruhi prestasi kerja dan semangat pekerja (Munir et al, 2012). Prestasi ditakrifkan sebagai hasil kerja yang boleh dicapai oleh seseorang atau sekumpulan individu atau prestasi sesebuah organisasi untuk mencapai objektif yang ditetapkan secara sah dan tidak melanggar undang-undang dan mengikut akhlak dan etika (Suryadi, 1999).

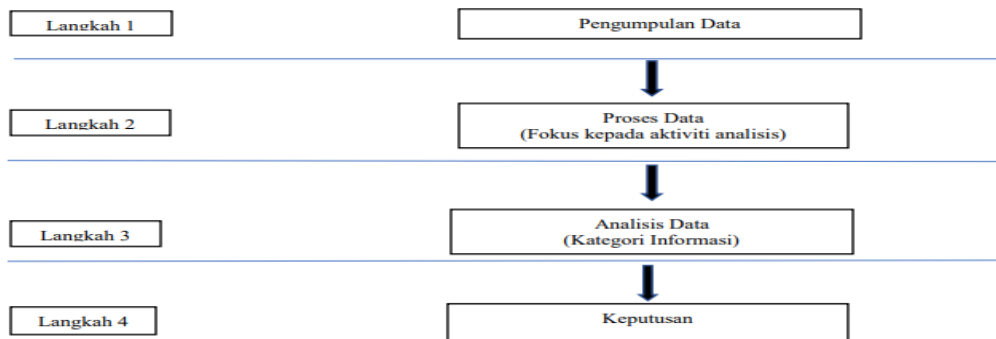
Berdasarkan sorotan kajian-kajian lepas nilai kepuasan kerja difokuskan kepada isu kepuasan kerja itu sendiri. Justeru, kajian terhadap kepuasan kerja perlu diberi lebih tumpuan kepada perspektif Islamik yang mana turut memainkan peranan penting dalam membentuk kepuasan kerja di kalangan pekerja seiring untuk melonjakkan lagi pencapaian prestasi organisasi.

3. Metodologi Kajian

Kajian ini merupakan kajian berbentuk kualitatif yang menggunakan teknik temubual, pemerhatian dan dokumentasi dalam proses pengumpulan data. Kaedah ini diaplikasikan dalam kajian ini dengan tujuan untuk memberi

peluang dan ruang kepada golongan sasaran dalam mengekspresikan idea dan luahan dengan lebih realistik. Di samping itu, teknik dokumentasi juga digunakan dalam kajian ini untuk tujuan mendapatkan lebih banyak informasi berkaitan kepuasan kerja dan pencapaian organisasi dalam perspektif Islamik. Dalam konteks ini, penyelidik merujuk kepada kajian-kajian dalam bidang pengurusan organisasi dan sumber manusia. Populasi kajian ini tertumpu kepada pekerja dalam sebuah organisasi. Setiap maklumat yang diberikan direkod dan dianalisa berdasarkan analisa bertema dalam menjawab objektif kajian. Analisis data dilakukan melalui beberapa peringkat seperti kajian terhadap literasi, pemilihan golongan sasaran dan teknik pegumpulan data yang digunakan. Menurut Madhubala (2005), proses menganalisis data ini merupakan proses yang berterusan, bukan sahaja untuk menjawab soalan atau tema kajian bahkan merupakan aktiviti yang membantu untuk analisis penyelidikan yang akan datang. Justeru, proses ini melalui beberapa peringkat bagi memastikan data yang diperolehi daripada golongan sasaran itu memenuhi objektif dan tema kajian.

Rajah 1: Langkah Data Analisis



(Sumber: Ellen Taylor & Marcus Runner,2003)

Rajah 1 adalah langkah yang diaplikasikan oleh penyelidik untuk kajian ini dalam proses menganalisis data bagi mendapatkan dapatan kajian yang tepat dan memenuhi objektif dan tema kajian. Terdapat empat langkah yang perlu dipatuhi oleh penyelidik sebagaimana dinyatakan oleh Ellen dan Marcus (2003).

Golongan sasaran bagi kajian ini dipilih dari sebuah organisasi sekitar Kota Bharu. Usia mereka dalam lingkungan umur 30 hingga 45 tahun. Kebanyakan daripada mereka ini merupakan individu yang mahir dalam jabatan dan bidang masing-masing. Semasa sesi temubual dilaksanakan, penyelidik telah mendapatkan pandangan, pendapat dan pemahaman yang lebih jelas mengenai kepuasan kerja, sebagaimana mengikut maklum balas daripada golongan sasaran. Temubual dilaksanakan menggunakan soalan *open-ended* yang mana memberi keselesaan kepada golongan sasaran untuk

meluahkan pandangan dan pendapat mereka berdasarkan kepada pengalaman mereka dalam industri. Setiap maklumat dan informasi yang diberikan oleh golongan sasar direkod dan disimpan sebagai data sulit. Pemerhatian dan tinjauan juga turut dilakukan oleh penyelidik bagi tujuan mendapatkan pemahaman situasi yang sebenar dan lebih realistik.

Jadual 1: Maklumat Responden

Bil	Informan	Kelulusan	Jantina
1	Responden A	Ijazah	Perempuan
2	Responden B	Diploma	Perempuan
3	Responden C	Ijazah	Lelaki
4	Responden D	Ijazah	Lelaki
5	Responden E	SPM	Perempuan

(Sumber: Temubual)

4. Dapatan Kajian

Hasil kajian dibincangkan berdasarkan dapatan yang diperolehi daripada temubual dan pemerhatian yang telah dijalankan sebelumnya. Oleh yang demikian, melalui dapatan ini dapat disimpulkan kepada tiga (3) tema utama yang mana telah menjawab objektif kajian. Tiga tema utama adalah seperti berikut:

Jadual 2: Tema Kajian

Bilangan	Tema kajian
	Faktor menyumbang terhadap kepuasan kerja di kalangan pekerja
	Reaksi pekerja
	Pelaksanaan

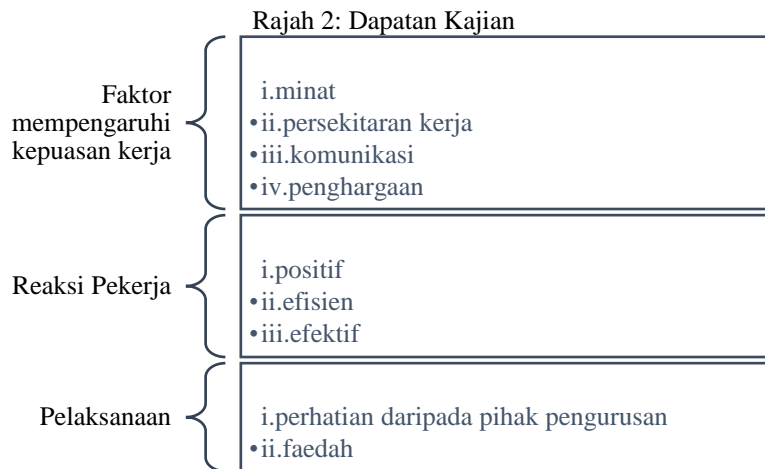
Melalui temubual yang dijalankan, Responden mengatakan bahawa pihak pengurusan sentiasa memastikan mereka menghormati gaya hidup, kepercayaan dan budaya pekerja mereka. Pihak pengurusan mengambil berat setiap keperluan pekerja serta memenuhi keperluan para pekerja dengan baik. Sebagaimana dipetik daripada sesi temubual bersama responden:

“Kami disediakan surau khas yang sangat selesa untuk kami solat, bahkan juga pihak pengurusan mengadakan sesi pengisian rohani dan belajar tajwid pada setiap khamis” – Responden E

“Pihak pengurusan sering bertanyakan masalah yang dihadapi dan sentiasa memastikan setiap masalah dapat diselesaikan secepat mungkin. Pihak pengurusan juga sering melakukan taklimat dan perjumpaan sebagai usaha mencapai persefahaman antara kami” -Responden C

“Setiap apa yang kita kerjakan pastinya kita mempunyai target yang ingin kita capai dan gapai. Jadi saya sentiasa meletakkan usaha sebagai tanggung mencapai setiap apa yang diinginkan dalam kerjaya, di samping sentiasa bersemangat dan menanam minat dalam setiap apa yang dilakukan. Setiap apa yang organisasi inginkan itu adalah merupakan amanah yang perlu dilaksanakan oleh setiap pekerjanya” – Responden A

Berdasarkan maklumat dan informasi yang diperolehi, penyelidik mendapati kepuasan kerja dipengaruhi oleh pelbagai faktor. Faktor-faktor ini memberikan impak yang besar terhadap pencapaian kejayaan sesebuah organisasi kerana pekerja adalah aset pelaksana utama organisasi.



(Sumber: Temubual Responden)

Rajah 2 adalah dapatan daripada temubual yang dijalankan oleh penyelidik. Hasil dapatan kajian menunjukkan terdapat empat faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja iaitu minat, persekitaran kerja, komunikasi dan penghargaan. Pekerja memberikan reaksi dan respon yang positif terhadap organisasi mereka. Hal ini menunjukkan mereka berpuas hati dengan pelaksanaan pihak organisasi dalam mencapai kepuasan kerja. Pelaksanaan persekitaran kerja Islamik dan faedah yang diberikan kepada pekerja turut menyumbang kepada kepuasan kerja di kalangan pekerja. Oleh yang demikian, kepuasan kerja maksimum yang dicapai oleh pekerja telah meningkatkan motivasi dan mendorong pekerja untuk lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Impaknya, terdapat peningkatan produktiviti sejajar dengan peningkatan prestasi organisasi.

5. Perbincangan

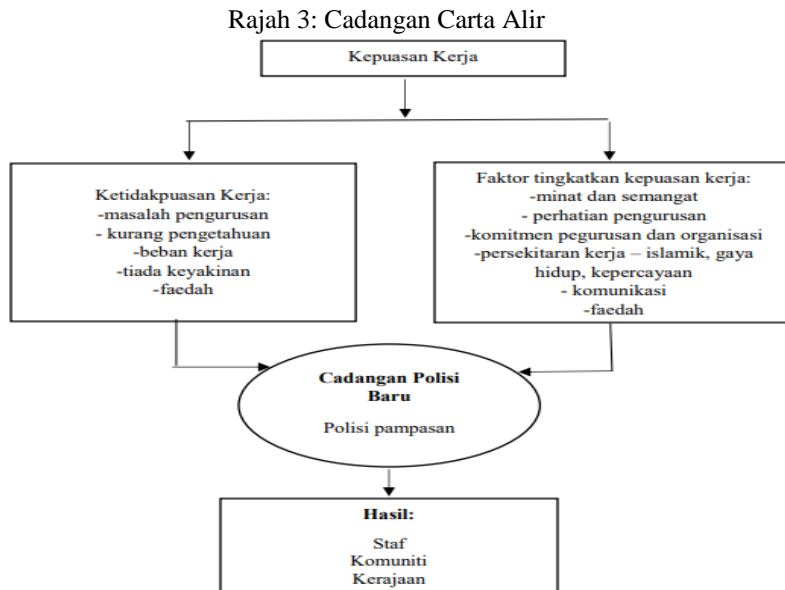
Menurut Poh L.C (2008) dan Stamps (1997), sikap pihak pengurusan yang mengambil berat akan masalah dan isu-isu berbangkit di kalangan pekerja dapat membuatkan pekerja berasa lebih selamat, dihormati dan dihargai oleh pihak pengurusan organisasi. Hal ini memotivasikan perkerja untuk lebih bersemangat dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Frey (1997) dan Stringer et.al (2011) menjelaskan, faktor intrinsik dan ekstrinsik meningkatkan kepuasan kerja dan moral pekerja.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh responden kajian, minat adalah penting dalam membantu mencapai kepuasan kerja yang tinggi kerana minat mendorong untuk lebih fokus dan bermotivasi. Beberapa kajian telah menyatakan bahawa terdapat hubungan yang positif antara minat terhadap kerja dan kepuasan kerja (Carbonneau et al., 2008). Di samping itu, Barnes et.al (2004) menyatakan bahawa minat terhadap kerja yang dilakukan mampu meningkatkan semangat pekerja dan memotivasikan mereka untuk melakukan yang terbaik. Sebagai kesimpulan, minat merupakan faktor yang menyumbang kepada pencapaian kepuasan kerja dalam kalangan pekerja kerana ia dapat menyelesaikan sesuatu permasalahan yang dihadapi oleh mereka dengan baik.

Hasan et.al (2015) menulis tentang kepentingan agama dalam memastikan pengkalan pekerja di tempat kerja terutamanya kepada orang Islam. Pelaksanaan kemudahan mengikut Islam di tempat kerja mengurangkan peratus pekerja meninggalkan organisasi. Laporan oleh Persatuan Sumber Manusia Pengurusan (2011) menunjukkan bahawa tempat kerja yang boleh mempraktikkan agama dan kepercayaan mereka, mempunyai kemungkinan untuk mengekalkan pekerja dalam organisasi dalam tempoh masa yang lama. Ia memupuk kesetiaan di kalangan pekerja. Amaliah et.al (2015), menjelaskan bahawa individu memerlukan agama sebagai sumber kehidupan dan membentuk nilai-nilai moral sebagai panduan hidup mereka. Oleh demikian, dengan adanya persekitaran keagamaan di tempat kerja boleh membawa kepada kepuasan kerja. Hal ini sejajar dengan dapatan kajian yang menyatakan persekitaran kerja yang memuaskan, memberikan kepuasan kerja kepada pekerja dan menyumbang kepada pencapaian organisasi yang cemerlang. Wegge et.al (2006), menyatakan terdapat hubungan yang positif antara persekitaran kerja dan motivasi dalaman pekerja seperti prestasi kerja, kepuasan kerja dan prestasi organisasi. Menurut Yusof dan Abbas (2017), persekitaran kerja yang Islamik secara signifikan menyumbang kepada kepuasan kerja yang maksimum, ekoran persekitaran kerja Islamik ini menggalakkan pekerja untuk bekerja dengan lebih kuat dan tekun, di samping sentiasa menekankan elemen penghargaan terhadap usaha yang dilakukan oleh pekerja.

Vijai dan Pavan (2010) menegaskan bahawa pekerja hari ini menyedari bahawa komunikasi merupakan faktor penting dalam pelaksanaan kerja mereka. Tambahan pula, Moideenkutty et al. (2006) menjelaskan komunikasi mempunyai perkaitan yang positif dengan kepuasan kerja yang mana komunikasi yang baik antara pengurusan organisasi membantu pekerja untuk memahami skop kerja mereka dengan lebih baik. Dapatan kajian menunjukkan responden bersetuju bahawa komunikasi adalah faktor penting bagi mereka dalam mencapai kepuasan kerja. Permasalahan dan kekeliruan berkaitan kerja dapat diselesaikan dengan lebih professional apabila mempunyai komunikasi yang baik dalam organisasi.

Seterusnya, penghargaan juga merupakan faktor penyumbang utama kepada kepuasan kerja. Sebagaimana dibuktikan oleh Barnet dan Simmering (2006) dalam kajian mereka, motivasi meningkatkan dorongan kepada pekerja untuk melakukan sesuatu di luar jangkaan yang mana ganjaran dan penghargaan adalah faktor pendorong utama. Manakala, Baah dan Amoaka (2011) menegaskan terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan penghargaan, kenaikan pangkat dan perkembangan kerjaya. Oleh yang demikian, dapatan kajian yang lepas membuktikan terdapat dapatan yang sejajar dengan dapatan dalam kajian ini.



Rajah 3 adalah cadangan carta alir tentang faktor kepuasan kerja. Ini bertujuan untuk membantu organisasi mengambil langkah dan pendekatan yang terbaik dalam memberikan kepuasan kerja kepada pekerja. Melalui carta alir yang dicadangkan ini juga membolehkan untuk membentuk keseimbangan dalam mencapai kepuasan kerja bagi kedua-dua belah pihak sebagai usaha mencapai objektif organisasi yang cemerlang dalam industri.

6. Kesimpulan

Kepuasan kerja dalam kalangan pekerja dapat memberikan banyak kesan kepada pelbagai aspek seperti motivasi, hubungan, pencapaian individu khususnya terhadap kejayaan organisasi itu sendiri. Di samping itu, memenuhi kepuasan kerja juga membantu meningkatkan peratus kesetiaan pekerja pada organisasi dan meningkatkan produktiviti yang menjurus kepada kestabilan sesebuah organisasi dalam industri.

Hasil dapatan kajian telah membuktikan bahawa minat, komunikasi, penghargaan dan persekitaran kerja adalah faktor yang menyumbang kepada kepada kepuasan kerja dan pencapaian organisasi. Berdasarkan analisis kajian secara deskriptif yang berkaitan faktor menyumbang kepada kepuasan kerja, kebanyakan responden menyatakan minat dan persekitaran tempat kerja adalah faktor utama kepada kepuasan kerja. Kebanyakan mereka berpuas hati dengan organisasi mereka. Kebenaran dan toleransi yang diberikan oleh pihak pengurusan kepada pekerja terutama dalam melaksanakan kepercayaan dan agama mereka adalah sebagai salah satu alasan kepada pekerja untuk lebih bermotivasi.

Dalam pada masa yang sama, dengan wujudnya kajian seperti ini ia dapat dijadikan panduan dan rujukan kepada pihak berkaitan seperti majikan terutamanya, dalam memastikan kepuasan kerja dapat dicapai. Hal ini kerana, kepuasan kerja yang maksimum di kalangan pekerja membawa kejayaan kepada sesebuah institusi dan organisasi. Pengetahuan informasi daripada sudut pandang pekerja secara langsung dapat digunakan sebagai panduan untuk memperbaiki kelemahan yang ada dalam usaha merealisasikan kejayaan berganda untuk sesebuah institusi mahupun organisasi melalui kesepakatan mencapai kepuasan kerja masing-masing. Ini termasuk juga mengambil kira dari sudut dan perspektif Islamik yang dibuktikan sebagai salah satu penyumbang penghasilan kepuasan kerja.

Rujukan

- Aziri, B (2011). Job Satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3 (4), 77-86
- Baah, K., & Amoako, G. K. (2011). Application of Frederick Herzberg's Two-Factor Theory in Assessing and Understanding Employee Motivation at Work: A Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*, 3(9), 1-8.
- Bacotic, D & Babic, T.B (2013). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 206-213.
- Balakrishnan, A (2011). Job Satisfaction: Literature Review. *Management Research and Practice*, 4(3), 77-86.
- Carolyn Stringer (2011). Motivation, Pay Satisfaction and Job Satisfaction of Front-Line Employees, *Journal of Accounting and Management*, 8 (2), 161-179.

- Carbonneau, Noemie, Vallerand, Robert J., Fernet, Claude and Guay, Frederic. (2008). The Role Of Passion for Teaching in Intrapersonal and Interpersonal Outcomes. *Journal of Educational Psychology*. 100 (4), pp. 977-987
<https://doi.org/10.1037/a0012545>.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment and its Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-19.
- Christen, I. a (2006). Job satisfaction, Job Performance and Effort: A Reexamination Using Agency Theory. *Journal of Marketing*, 70, 137-150.
- G. A Miller, D. G (1990). Qualitative Research. *Journal of Research*, 1 (5), 235-244.
- Hassan, N., Mohammad, A., Mohd, F., Rozilah, A. A., & Ali, S. (2015). *Religiosity*.
- Hashim, J. (2010). Human Resource Management Practice on Organisational Commitment: The Islamic Perspective. *Personnel Review*, 39 (6), 78-799.
- Healthcare, A. (n.d.). *AMN Healthcare Services Inc*. Retrieved 2016, from AMN Healthcare Services Website:<https://www.annualreports.com/Company/amn-healthcareservices-inc>.
- Ima Amaliah, T. A. (2015). The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre. *Social and Behavioral Science*, 2-10. doi:10.1016/j.sbspro.2015.11.131.
- Jerry Thomas, E. J. (2014). *Research Method in Physical Activity*. Texas: Wiley.
- Jerry Thomas, J. N. (2014). Explore Four Methods for Collecting Qualitative Research. *Journal of Research*, 2 (10), 67-86.
- Johnson, H. &. (2004). Resilient Teachers: Resisting stress and burnout. *Social Psychology of Education*.
- Kaliski, B.S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*, Second edition, Thompson Gale, Detroit, p.446.
- Khamlub, S. (2013). *Job Satisfaction of Healthcare worker At Health Centers In Vientiane Capital and Bolikhamsai Provinve (Vol. 75)*. *Medical Science Journal*.
- Konstantinos, N. (2008). Factor Influencing Stress And Job Satisfaction Of Nurses Working In Psychiatric Units. *Health Science Journal*, 2, 2-11.
- L.C. P (2008) Nurses Job Satisfaction in Malaysia Private Hospital. *Journal of Science*, 1-24.
- Longacre, B. D. (2012). Acknowledging religious diversity: Opportunities and challenges. *Economi Journal*. doi:: 10.1016/j.bushor.2012.06.001.
- Manan, S. K., Kamaluddin, N., & PutehSalin, A. S. A. (2013). Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: Evidence from Employees of Banking Institutions in Malaysia. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 21(4), 1471-1489.
- Mihalic, T. (2008). Destination Competitiveness Applying Different Models the case of Slovenia. *Management*, 20 35. doi:10.1016/j.tourman.2007.03.009
- Moideenkutty, U., Blau, G., Kumar, R., & Nalakath, A. (2006). Comparing Correlates of Organizational Citizenship Versus In-Role Behavior of Sales Representatives in India. *International Journal of commerce and Management*.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and Organizational Behavior*. London: FT Pitman
- Muhammad Izuddin Zainudin, Ahmad Syahmi Ahmad Fadzil & Abdul Kadir Othman. (2018). *Islamic Working Environment , Organizational Commitment, And Employees' Job Satisfaction*. Research Gate.
- Munir, R.I. S, Rahman, R.A, Malik & Ma'mor H (2012). Relationship Between Transformational Leadership and Employees' Job Satisfaction Among Academic Staff. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 65, 885890.
- Naharuddin, Nina and Sadegi, Mohammad, Factors of Workplace Environment That Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia (2013).

- International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66-78, April 2013, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2290214>.
- Nathan, B. R., Mohrman, A. M., & Milliman, J. (1991). Interpersonal Relations as A Context For The Effects of Appraisal Interviews On Performance And Satisfaction: A Longitudinal Study. *Academy of Management Journal*, 34(2), 352-369.
- Narayana, A. (2017). A Critical Review of Organizational Culture on Employee Performance. *American Journal of Engineering and Technology Management*, 2(5), 72-76.
- Pawar, B. (2009). Individual Spirituality, Workplace Spirituality And Work Attitudes: An Empirical Test Of Direct And Interaction Effects. *Management Journal*, 5-16.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait Emotional Intelligence: Psychometric Investigation. *Science and Humanity*, 5(1), 120-125. doi: 10.7763/IJSSH.2015.V5.436.
- Raheela, A. R. (2015). The Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Economic and Finance*, 3 15. doi:DOI:10.1016/S2212-5671(15)00524-9.
- Ramasodi, J. M. (2010). Factors Influencing Job Satisfaction Among Healthcare Professionals At South Rand Hospital. *Health System Management*, 201 - 310. Retrieved from URI: <http://hdl.handle.net/10386/214>.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on the Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Salman Khalid, M. Z. (2012). Job Satisfaction among Academic Staff: A Comparative Analysis Between Public and Private Sector Universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Business Management*, 7(1), 126 138.
- Sadegi, N. N. (2013). Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies*.
- Senbounsou Khamlub, M. H. O. R (2013). Job Satisfaction of Health -Care Workers at Health Centers in Vientiane Capital and Bolikhamsai Province, Lao Pdr. *Medical Science Journal*, 75, 233-243.
- Society of Human Resource Management (2014). Employee Job Satisfaction and Engagemant. *Journal of Human Resource* (1), 1-66.
- Shahzadi, I, Javed, A, Pirzada, S, Nasreen, S & Khanam, F (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Perfomance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
- Shahrul Nizam bin Salahudin, Mohd Nur Ruzainy bin Alwi & Siti Sarah binti Baharuddin (2016). The Relationship between Work Ethics and Job Performance. *Human Resource* , 1-8. doi:eISSN: 2357 1330.
- Shravasti, R., & Bhola, S. (2015). Study On Working Environment and Job Satisfaction On Employees in Respect to Service Sector: An analysis. *Monthly Multidisciplinary Research Journal*, 4(4), pp. 1-4.
- Spell, J. M. (2004). Programme Knowledge And Value Of Work-Family Practices And Organizational Commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 5-25. doi:DOI: 10.1080/09585190410001677304.
- Suryadi, P (1999). Employee Performance Policy. Yogyakarta, Indonesia. *Journal of Human Resource*.
- Tracy Long, M. S. (2010). Secondary Qualitative Analysis: A Valuable Method for Exploring Sensitive Issue with an Elusive Population. *Journal of Research in Nursing*, 16 (1), 335-344.
- Vijai, N & Pavan, K (2010). Assessing the Impact of Organizational Communication on Job Satisfaction and Job Performance. *Psychological Study*, 127-134.

- Westover, J. H. (2012). Comparative International Differences in Intrinsic and Extrinsic Job Quality Characteristic and Worker Satisfaction, 1989-2005. *International Journal of Business and Social Science*, 3 (7), 55-72.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment as A Mediator of Relationship Between Islamic Work Ethic And Attitudes Toward Organizational Change. *Human Relation*, 53(4), 513-537.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic Work Ethic: A Moderator Between Organizational Commitment And Jon Satisfaction in A Cross-Cultural Context. *Personnel Review*, 30(2), 152-169.