



Program Insentif dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan di Twin Cell Rantau Prapat

Dinda Maharani¹, Muhammad Yafiz², Tuti Anggraini³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Corresponding Author: ✉ Dindaaja669@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian dilakukan dengan tujuan: 1) untuk mengetahui dan memperoleh gambaran faktual tentang program insentif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di toko Twin Cell Rantau Prapat, dan 2) untuk mengetahui dan memperoleh gambaran faktual tentang kepuasan kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di toko Twin Cell Rantau Prapat. Penelitian ini menggunakan metode atau pendekatan kualitatif deskriptif. Informan dalam penelitian ini adalah manajer, dan para karyawan. Data yang diperoleh dari informan dikumpulkan dan dihubungkan, kemudian data tersebut dikelompokkan berdasarkan aspek-aspek yang mencuat. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil temuan penelitian ini sebagai berikut: (1) Program insentif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan di toko Twin Cell Rantau Prapat. Pemberian program insentif oleh toko Twin Cell dapat dikategorikan sudah memenuhi tingkat kesejahteraan karyawan. Program insentif yang diterapkan Twin Cell berdasarkan keberhasilan karyawan mencapai target penjualan dan jasa servis handphone yang telah ditetapkan (*success in reaching goals*) maupun jumlah keuntungan yang dihasilkan (*amount of profit*). Insentif diberikan berbentuk uang berupa bonus atau komisi dan pemberian insentif dilakukan setiap bulan; dan (2) Kepuasan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja karyawan dikategorikan sudah memenuhi tingkat kesejahteraan dan kebahagiaan para karyawan. Kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dari kepuasan terhadap gaji pokok yang didapatkan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (bekerja sebagai karyawan di Twin Cell), kepuasan terhadap sikap atasan (manajer dan pemilik toko), kepuasan terhadap rekan kerja (sesama karyawan) maupun kepuasan terhadap kondisi kerja (*lingkungan kerja*).

Kata Kunci

Insentif, Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Twin Cell, Rantau Prapat

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan secara umum didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan kerja tersebut, maka perusahaan perlu merencanakan, mengorganisasikan, menindaklanjuti dan mengawasi seluruh kegiatan yang berlangsung di dalam perusahaan dalam upayanya untuk mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan perusahaan dalam

mencapai tujuan yang telah ditetapkan tentunya tergantung dari para karyawan yang mempunyai kualitas dalam melakukan kegiatan dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai prestasi dalam melakukan pekerjaannya, sewajarnya mendapatkan imbalan atau upah yang sesuai dengan apa yang dilakukannya.

Ajaran Islam meletakkan dasar bahwa kesejahteraan individu dan kesejahteraan masyarakat berjalan bersama, seiring dan saling melengkapi, bukan saling bersaing dan bertentangan. Sistem ekonomi Islam berupaya meminimalisir kemungkinan timbulnya konflik dan mengatur agar terwujudnya saling memberi manfaat.² Dalam Islam, pembangunan ekonomi lazimnya dihubungkan dengan konsep *'imarah al-ard* (memakmurkan bumi) dan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia yang terletak pada terpeliharanya agama (*hifz ad-din*), jiwa (*nafs*), akal (*aql*), keturunan (*nasl*) dan harta (*mal*) yang biasa disebut dengan *maqasid syari'ah*.³ Ekonomi Islam, dengan *falah* sebagai tujuannya tidak akan mungkin tercapai jika mengabaikan sumber utama yaitu Al-Qurandan Hadis yang berlaku untuk setiap aspek kehidupan pada ruang dan waktu. Kedua sumber ini adalah dasar pengambilan keputusan ekonomi (Harahap, 2017).

Dalam ilmu ekonomi, kesejahteraan dipahami sebagai kepuasan (*utility*) atau tingkat kecukupan berkonsumsi. Bahkan di dalam ekonomi, kesejahteraan diuraikan bahwa ilmu ini berfungsi untuk menjelaskan cara mengidentifikasi dan mencapai sesuatu yang disebut sebagai alokasi segenap sumber daya yang secara sosial efisien dan optimal. Intinya, studi ekonomi kesejahteraan memusatkan perhatian pada kemungkinan pemecahan “terbaik” atas alokasi sumber daya manusia (Yafiz, 2015). Dimana tujuan ekonomi untuk mewujudkan kesejahteraan sosial harus memperhatikan hak-hak dasar manusia yang menurut ajaran Islam harus dilindungi dan menjadikan keadilan sosial sebagai tujuan utamanya (Malayu, 2011).

Pada umumnya karyawan akan bekerja dengan baik apabila kebutuhan hidup dan kepuasan mereka terpenuhi dengan sewajarnya. Hal ini juga akan berdampak bagi masa depan perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan ketetapan yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tetapi jika sebaliknya, maka akan membuat kemerosotan perusahaan karena karyawan yang kurang maksimal. Kepuasan karyawan juga menjadi trik penting untuk mempertahankan para karyawan agar tidak berpindah ke perusahaan lain. Hal ini sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaannya dapat memuaskan kebutuhan karyawan. Kepuasan kerja

juga merupakan suatu sikap yang menyangkut penyesuaian diri dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pemberian insentif dan kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan membangun motivasi kerja sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Pemberian insentif dan kepuasan kerja pegawai perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai standar kerja yang telah ditetapkan.

Twin Cell merupakan salah satu toko terbesar di Kota Rantau Prapat yang termasuk jenis usaha dagang penjualan di bidang alat komunikasi serta perlengkapannya. Twin Cel adalah toko yang menjual *handphone*, aksesoris, layanan servis dan *sparepart handphone*. Toko ini telah berdiri sejak tahun 2007 dan hingga sekarang telah memiliki lebih kurang 30 orang karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan di toko tersebut diperoleh informasi bahwa toko Twin Cell memiliki program insentif yang diberikan dalam satu bulan kepada karyawannya berupa bonus bagi karyawan yang telah mencapai target penjualan dan layanan servis *handphone*. Para karyawan di toko Twin Cell tersebut juga merasa senang, nyaman dan puas bekerja di toko tersebut karena upah yang diberikan juga sangat besar mengingat toko Twin Cell ini termasuk golongan A dengan gaji pokok karyawan antara 3-3,5 juta perbulan. Program insentif dan kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan di toko Twin Cell Rantau Prapat ini juga secara tidak langsung dapat meningkatkan kesejahteraan bagi karyawannya sehingga para karyawan juga sangat termotivasi dalam bekerja.

Tabel. 1
Gaji Pokok Karyawan Twin Cell

No.	Karyawan n	Gaji Pokok/Bulan
1	Kasir (Keuangan)	Rp. 3.500.000,-
2	Penjualan Handphone/Aksesoris	Rp. 3.200.000,-
3	Penjualan Pulsa/Kartu Paket	Rp. 3.000.000,-
4	Teknisi/Servis Handphone	Rp. 3.200.000,-
Rata-Rata		Rp. 3.225.000,-

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: "Program Insentif dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan di Twin Cell RantauPrapat".

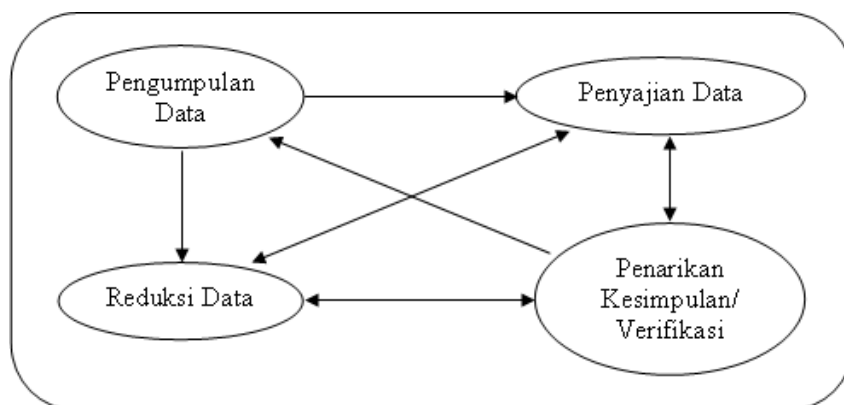
METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dan deskriptif. Metode ini adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁴⁴ Metode kualitatif juga dapat digunakan untuk mengungkap dan memahami sesuatu di balik fenomena yang sedikit pun belum diketahui dan dapat digunakan untuk mendapatkan wawasan tentang sesuatu yang baru sedikit diketahui serta memberikan rincian yang kompleks tentang fenomena yang sulit diungkapkan oleh metode-metode lain (Moleong, 2012). Lokasi penelitian ini dilakukan di Toko Twin Cell yang beralamat di Jalan Jend. Ahmad Yani, Kartini, Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara. Waktu penelitian rencananya dilakukan selama 2 (dua) bulan yaitu mulai bulan November hingga Desember 2019.

Data yang terkumpul dari hasil wawancara dan observasi ditulis kembali atau ditranskripkan apa adanya dari komentar informan penelitian ke dalam lembar hasil wawancara dan lembar hasil observasi. Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengelolaan data yaitu memformulasikan kategori, yaitu menggolongkan hasil wawancara kepada kategori-kategori yang telah ditetapkan sebagai bahan analisis. Analisis data dalam penelitian ini mengikuti model analisis Miles dan Huberman, yang terbagi dalam beberapa tahap yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*concluding drawing* atau *verification*).⁴⁶ Menurut Miles dan Huberman, proses analisis tidak sekali jadi, melainkan interaktif secara bolak-balik. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Model interaktif dari Miles dan Huberman dapat digambarkan seperti padagambar 1 berikut.

Gambar 1.
Komponen Analisis Data Model Interaktif dari Miles dan Huberman



HASIL DAN PEMBAHASAN

Program Insentif dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan di Toko Twin Cell Rantau Prapat

Kesejahteraan merupakan impian dan harapan bagi setiap manusia yang hidup di muka bumi, baik itu berupa kesejahteraan materi maupun kesejahteraan spritual. Dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia tidak akan mampu menyelesaikannya atau memperolehnya tanpa bantuan orang lain, sebagaimana yang ditegaskan oleh Ibnu Khaldun dalam bukunya Muqaddimah bahwa “Manusia adalah makhluk sosial”, manusia akan membutuhkan orang lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya, seorang pedagang membutuhkan mitra dagang untuk menjual barang-barangnya dan juga membutuhkan pekerja untuk menyelesaikan atau memproduksi bahan baku menjadi barang yang bisadikonsumsi (Amirus, 2015).

Secara umum aspek-aspek yang dapat dijadikan untuk mengukur kesejahteraan karyawan diantaranya kesejahteraan yang bersifat ekonomis, bersifat fasilitas dan kesejahteraan bersifat pelayanan. Namun demikian, menurut Amirus Sodiq, kebahagiaan juga dapat menggambarkan indikator kesejahteraan subyektif yang digunakan untuk melengkapi indikator obyektif. Kebahagiaan merupakan suatu hal yang dirasakan dan dipersepsikan secara berbeda setiap orang, karena itu pengukuran kebahagiaan merupakan hal yang subyektif.

Islam datang sebagai agama terakhir yang bertujuan untuk mengantarkan pemeluknya menuju kepada kebahagiaan hidup yang hakiki, oleh karena itu Islam sangat memperhatikan kebahagiaan manusia baik itu kebahagiaan dunia maupun akhirat, dengan kata lain Islam (dengan segala aturannya) sangat mengharapkan umat manusia untuk memperoleh kesejahteraan materi dan spritual.

Hasil temuan penelitian di lapangan menunjukkan bahwa toko Twin Cell sangat memperhatikan dan peduli dengan kesejahteraan karyawannya, seperti memberikan gaji pokok sesuai dengan beban kerja (antara 3 - 3,5 juta perbulan), memberi pakaian kerja yang layak, menyediakan ruang untuk beribadah atau solat, memberikan kesempatan atau waktu cuti setiap tahun secara bergiliran kepada para karyawan, memberikan uang makan dan transportasi, uang pulsa ataupun paket data setiap bulan, tunjangan hari raya (THR), serta kenyamanan dan jaminan keselamatan atau keamanan selama bekerja di toko Twin Cell.

Selain itu, salah satu bentuk kebijakan yang diterapkan oleh Twin Cell untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya adalah dalam bentuk pemberian insentif. Pemberian penghargaan atau insentif yang memadai kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus sehingga karyawan

dapat melaksanakan tugasnya dan dapat mengembangkan kemampuannya semaksimal mungkin. Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran insentif cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian gaji, upah, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pemberian insentif juga dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarganya. Hal ini juga berarti bahwa pemberian insentif merupakan salah satu bentuk usaha atau upaya perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya agar karyawan lebih semangat dan optimal dalam bekerja. Hasil temuan penelitian di lapangan juga menunjukkan bahwa toko Twin Cell telah menerapkan program insentif yang diberikan kepada karyawannya yang telah mampu bekerja maksimal. Bentuk program insentif yang diberikan berupa bonus atau komisi bagi karyawannya yang telah memenuhi kinerja atau target yang ditetapkan.

Insentif merupakan tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah pokok yang diberikan oleh perusahaan. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan maupun keuntungan-keuntungan perusahaan. Sistem pemberian insentif oleh toko Twin Cell kepada karyawannya dilakukan berdasarkan keberhasilan karyawan dalam mencapai target penjualan dan jasa servis *handphone* yang telah ditetapkan (*success in reaching goals*) maupun berdasarkan jumlah keuntungan yang dihasilkan (*amount of profit*). Biasanya insentif yang diberikan berbentuk uang yang diberikan kepada karyawan, dan pemberian insentif dilakukan setiap bulan dengan menghitung target penjualan dan target jasa servis *handphone* setiap bulannya.

Dengan demikian, berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa program insentif yang diterapkan oleh Twin Cell Rantau Prapat terbukti dapat memberikan pengaruh yang positif dan baik untuk meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan karyawannya. Hal ini juga terbukti dari hasil wawancara peneliti dengan para karyawan, di mana para karyawan tersebut merasa sangat senang dan bahagia dengan adanya program insentif yang diterapkan toko Twin Cell. Rasa senang dan rasa bahagia para karyawan juga tampak dari raut wajah mereka saat melayani para konsumen yang berkunjung ke toko Twin Cell, terutama ketika para karyawan tersebut berhasil mencapai target penjualan setiap bulannya karena akan mendapatkan insentif atau bonus.

Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Toko Twin Cell Rantau Prapat

Kepuasan kerja merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan. Tanpa adanya kepuasan, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Karyawan akan merasa puas jika segala sesuatu yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaannya terpenuhi termasuk salah satunya kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung melakukan pekerjaannya dengan lebih baik daripada karyawan yang tidak puas.

Hasil temuan peneliti dilapangan ditemukan bahwa para karyawan sangat merasa senang dan puas bekerja di toko Twin Cell baik dilihat dari kepuasan terhadap gaji pokok yang didapatkan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap sikap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja maupun kepuasan terhadap kondisi kerja. Besarnya gaji pokok yang diterima karyawan Twin Cell setiap bulannya beragam antara 3 juta hingga 3,5 juta dan para karyawan merasa sangat puas dengan besarnya gaji pokok yang diberikan oleh Twin Cell. Bahkan menurut para karyawan jika dibandingkan dengan toko lainnya yang sejenis (*counter handphone*), gaji pokok yang diberikan Twin Cell kepada karyawannya masih lebih besar, sehingga para karyawan yang bekerja di Twin Cell juga merasamenang, puas dan bahagia dengan gaji pokok yang mereka terima setiap bulannya.

Para karyawan juga sangat merasa puas dan bahagia terhadap pekerjaannya sebagai karyawan Twin Cell saat ini, karena para karyawan memang menyukai pekerjaan tersebut, pekerjaannya juga tidak terlalu berat atau melelahkan karena bekerja sebagai tim. Selain itu menurut para karyawan, toko Twin Cell ini juga termasuk *counter handphone* yang sudah dikenal banyak orang atau masyarakat pengguna *handphone* di daerah Rantau Prapat, sehingga para karyawan tersebut sangat merasa senang dan bahagia bisa bekerja di Twin Cell.

Hasil temuan peneliti di lapangan juga menunjukkan bahwa para karyawan di Twin Cell sangat puas dan bahagia terhadap sikap atasan baik pemilik toko maupun manajer Twin Cell yang selalu memberikan motivasi dan bantuan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya terutama dalam meningkatkan target penjualannya. Pemilik toko juga selalu menjalin komunikasi yang baik kepada para karyawan dan selalu terbuka pada ide atau pendapat para karyawan demi meningkatkan target penjualan, seperti halnya ide para karyawan yang mempromosikan produk-produk Twin Cell melalui

sosial media masing-masing karyawan (*Facebook, Instagram, maupun Whatsapp*). Dukungan atau bantuan teknis juga diberikan pemilik toko kepada karyawan, salah satunya yaitu dalam bentuk pemberian uang pulsa setiap bulannya kepada para karyawan untuk memperlancar promosi yang dilakukan melalui media sosial mereka.

Hasil temuan peneliti di lapangan juga ditemukan bahwa para karyawan merasa senang, puas dan merasa bahagia terkait hubungan dengan rekan kerja atau sesama karyawan yang bekerja di Twin Cell. Para karyawan juga merasa puas dengan kemampuan rekan kerja dalam menghadapi pekerjaan yang dilakukan, tidak meragukan kemampuan rekan kerja mereka baik dalam melakukan maupun menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, serta dalam meningkatkan target penjualan, sebagai tim para karyawan selalu saling mendukung satu sama lain. Para karyawan juga merasa sangat puas, senang dan bahagia bisa saling bekerjasama, saling mendukung, saling membantu dan tidak membedakan karyawan yang satu dengan lainnya. Hal ini juga terlihat dari semangat dalam bekerja, senyuman dan keramahan para karyawan dalam melayani konsumen yang datang ke Twin Cell.

Hasil pengamatan peneliti selama di lapangan terkait kondisi atau lingkungan kerja, ditemukan bahwa lingkungan dan kondisi di Twin Cell sangat baik dan memadai, baik dalam hal kebersihan dan kenyamanan, tata ruang di bagian dalam, penerangan maupun fasilitas yang ada di Twin Cell. Tata ruang di bagian dalam juga sangat baik, bersih dan menarik mulai dari ruangan yang luas, penataan yang baik, penataan aksesoris maupun handpone yang ada di dalam *stelling*, penataan tempat duduk bagi pengunjung yang datang, meja maupun poster-poster serta tempat brosur juga tertata sangat rapi dan menarik sehingga konsumen yang datang akan merasakan kenyamanan saat berkunjung dan berbelanja di Twin Cell.

Toko atau gedung Twin Cell juga cukup luas dan memadai seperti lokasi atau letaknya yang sangat strategis, akses jalan menuju ke toko juga baik, lahan parkir yang cukup luas dan aman, serta pintu masuk dan keluar yang cukup besar sehingga membuat konsumen yang datang akan merasakan kenyamanan saat berkunjung maupun berbelanja. Fasilitas yang tersedia juga sangat memadai baik CCTV, tempat duduk, meja, AC, kamar mandi atau toilet, ruang atau tempat solat, komputer, printer dan lainnya yang dapat membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan juga ditemukan bahwa para karyawan secara keseluruhan merasa puas, senang dan bahagia dengan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang cukup luas, rapi, bersih, menyenangkan dan aman bagi mereka dalam bekerja. Para karyawan juga

merasa puas dan senang dengan berbagai fasilitas yang tersedia dan sangat memadai terutama dengan adanya ruang atau tempat solat sehingga mereka merasa nyaman melakukan pekerjaan dan melayani konsumen yang datang berkunjung. Semuanya juga tertata dengan baik, bersih dan menarik, sehingga para karyawan merasa senang dan bahagia dapat bekerja di Twin Cell.

Dengan demikian, berdasarkan hasil temuan penelitian dan wawancara dengan karyawan Twin Cell Rantau Prapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di toko Twin Cell Rantau Prapat. Kepuasan kerja karyawan meliputi kepuasan terhadap gaji pokok yang didapatkan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap sikap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja maupun kepuasan terhadap kondisi kerja di Twin Cell Rantau Prapat dikategorikan sudah memenuhi tingkat kesejateraan dan kebahagiaan para karyawan.

KESIMPULAN

Pemberian program insentif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan di toko Twin Cell Rantau Prapat. Pemberian program insentif oleh toko Twin Cell dapat dikategorikan sudah memenuhi tingkat kesejahteraan karyawan. Hal ini tampak dari perasaan senang dan bahagia para karyawan, karena dari insentif atau bonus yang didapatkan karyawan (di luar gaji pokok) sudah dapat membantu memenuhi kebutuhan hidup pribadi para karyawan. Program insentif yang diterapkan Twin Cell berdasarkan keberhasilan karyawan mencapai target penjualan dan jasa servis *handphone* yang telah ditetapkan (*success in reaching goals*) maupun jumlah keuntungan yang dihasilkan (*amount of profit*). Insentif diberikan berbentuk uang berupa bonus atau komisi dan pemberian insentif dilakukan setiap bulan.

Kepuasan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja karyawan di Twin Cell dikategorikan sudah memenuhi tingkat kesejateraan dan kebahagiaan para karyawan. Hal ini dibuktikan dari perasaan puas, senang, bahagia, nyaman dan jaminan keamanan bagi karyawan saat bekerja di Twin Cell. Kepuasan kerja ditunjukkan dari kepuasan terhadap gaji pokok yang didapatkan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (bekerja sebagai karyawan di Twin Cell), kepuasan terhadap sikap atasan (manajer dan pemilik toko), kepuasan terhadap rekan kerja (sesama karyawan) maupun kepuasan terhadap kondisi kerja (lingkungan kerja).

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, Elfira Maya. 2018. *Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri*. al-Uqud: Journal of Islamic Economics. Vol. 2, No. 1.
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. 2011. *An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention*. International Review of Management and Marketing., Vol. 1, No. 3.
- Departemen Agama RI. 2000. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Asy Syifa, Semarang.
- Fahrudin, Adi. 2012. *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. Revika Aditama, Bandung.
- Flippo, Edwin B. 2006. *Manajemen Personalialia*. terjemahan Moh. Masud. Erlangga, Jakarta.
- Harahap, Isnaini, Nasution, Yenni Samri Juliati, Marliyah, dan Syahriza, Rahmi. 2017. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Pranadamedia Group, Jakarta.
- Harahap, Isnaini. 2018. *Ekonomi Pembangunan: Pendekatan Transdisipliner*. Perdana Publishing, Medan.
- Harahap, Isnaini. 2018. *Fiqh Muamalah Kontemporer*. FEBI UIN-SU Press, Medan.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pionir Jaya, Bandung.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ridwan, M.. 2015. *The Handbook of Family Financial Planning: Mengelola Keuangan Keluarga Secara Islami*. FEBI UIN-SU Press, Medan.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sodiq, Amirus. 2015. *Konsep Kesejahteraan dalam Islam*. Equilibrium. Vol. 3, No. 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Yafiz, Muhammad. 2015. *Argumen Integrasi & Ekonomi*. FEBI UIN-SU Press, Medan.
- Yafiz, Muhammad. 2015. *Ekonomi dalam Arus Perkembangan Pemikiran Islam*. FEBI UIN-SU Press, Medan.