

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam memerintahkan umatnya untuk senantiasa bekerja. Kerja dalam perspektif islam adalah segala bentuk amalan maupun pekerjaan yang mengandung unsur keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, masyarakat sekitar serta negara. Dengan kata lain, seseorang yang bekerja merupakan seseorang memberikan tenaga dan pikirannya untuk diri sendiri, keluarga dan masyarakat. Oleh sebab itu, bekerja merupakan kewajiban bagi orang yang mampu. Segala amal dan pekerjaan yang telah dilakukan akan dibalas oleh Allah SWT sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Jumuah/62: 10

﴿ ١٠ ﴾ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿ ١٠ ﴾

Artinya: “*Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.*” (QS. Al-Jumu’ah/62: 10)

Berdasarkan ayat di atas, diceritakan bahwa ketika Nabi SAW. sedang berkhotbah pada hari jum’at, datanglah rombongan kafilah yang mengangkut barang dagangan dan disambut dengan menabuh gendering seperti biasanya. Setelah itu, semua orang yang berada di masjid keluar berhamburan untuk menghampiri rombongan tersebut hingga hanya tersisa 12 orang saja. Sehingga diturunkanlah ayat ini. Dapat disimpulkan bahwasannya Allah SWT telah memerintahkan kepada seluruh hamba-hambanya untuk langsung mencari nafkah di muka bumi ini setelah melaksanakan ibadah shalat. Hal ini membuktikan bahwasannya betapa pentingnya

bekerja dalam Islam untuk mendapatkan rahmat-Nya. Sehingga mencari nafkah diperbolehkan selama seseorang tersebut tidak melupakan kewajibannya sebagai seorang muslim untuk melaksanakan shalat 5 waktu.

Bekerja diwajibkan kepada laki-laki dan perempuan. Pekerjaan yang diharamkan bagi laki-laki juga akan diharamkan bagi perempuan. Dapat disimpulkan bahwa Islam sangat membenci pengangguran dan menyukai orang-orang yang bekerja keras.

Kabupaten Banjar menempati urutan ketiga sebagai wilayah terluas Provinsi Kalimantan Selatan dengan luas wilayah sebesar 4.668,50 Km² yang terletak di kaki pegunungan meratus serta terdiri dari wilayah pegunungan, perbukitan, tanah datar, dataran pasang surut, dan secara geologis terdiri dari batuan sedimen aluvial, batuan maesozoikum, batuan kapur gambut, delta sungai dan rawa. Sehingga sektor usaha yang dimiliki di Kabupaten Banjar sangat beragam diantaranya pertambangan, perkebunan, persawahan, pertambakan, pabrik, dan lain sebagainya.

Ketenagakerjaan merupakan semua yang menyangkut pekerja yang ada sebelum, selama, serta sesudah masa kerja. Angkatan kerja khususnya yang telah menjadi tenaga kerja merupakan suatu penggerak utama dalam pembangunan negara. Tenaga kerja memiliki peran yang besar dalam proses produksi, distribusi sehingga konsumsi. Pentingnya peran karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting pula memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.1
Kondisi Ketenagakerjaan di Kabupaten Banjar

Jenis Kegiatan Tenaga Kerja	Tahun				
	2017	2018	2019	2020	2021
Angkata Kerja	295540	300323	309609	318377	315484
Bekerja	286349	291245	300296	306060	301916
Pengangguran Terbuka	9191	9078	9313	12317	12568
Bukan Angkatan Kerja	118013	118013	117131	120461	129838
Sekolah	24105	24975	26426	26866	21232
Mengurus Rumah Tangga	73356	77267	63475	66753	77424
Lainnya	18042	15771	27230	26842	31182

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Banjar

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa angkatan kerja di Kabupaten Banjar dari tahun 2017-2021 mengalami peningkatan. Sedangkan masyarakat yang bekerja mengalami penurunan mengalami penurunan pada tahun 2021 dengan total sebesar 301.916 jiwa yang tersebar di berbagai bidang baik itu pegawai negeri sipil, BUMN/BUMD, UMKM maupun perusahaan yang tersebar diberbagai sektor, seperti PT. Kadya Carakamulia dengan sektor pertambangan dan penggalian, PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) dengan sektor agroindustri, PT. Indocitra Niaga Jaya dengan sektor distributor makanan dan minuman, PT. Palmina Utama dengan sektor agrobisnis dan PD. Baramarta dengan sektor pertambangan dan penggalian.

Ditengah pesatnya perkembangan di dunia usaha, setiap perusahaan diharuskan bekerja dengan baik serta aktif dalam mengatur strategi agar dapat bertahan di tengah pesatnya persaingan antar perusahaan. Kesuksesan perusahaan

tidak terlepas dari mempekerjakan sumber daya manusia yang kompeten serta kompetitif. Tidak hanya sampai mempekerjakan, perusahaan juga harus bisa mempersiapkan strategi mempertahankan pekerjanya. Salah satunya ialah memperhatikan kepuasan pekerja.

Salah satu problematika yang dihadapi oleh para pekerja yakni menurunnya tingkat kepuasan kerja, sehingga banyak pekerja yang memiliki keinginan bahkan telah berpindah-pindah pekerjaan sebelum selesai masa kontrak yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat melalui data tingkat *turnover* (proses perputaran karyawan) yang dilakukan oleh *Hay Group* sebagai berikut.

Tabel 1.2
Data Tingkat Turnover Negara Hasil Survei Hay Group

No.	Negara	Tingkat Turnover
1	India	26,9%
2	Rusia	26,8%
3	Indonesia	25,8%
4	Brazil	24,4%
5	US	21,8%
6	China	21,3%
7	UK	14,6%

Sumber: Tjahyanti & Purnomo (2017)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada tahun 2013-2014 tingkat *turnover* di Indonesia menempati peringkat 3 negara dengan tingkat *turnover* karyawan tertinggi dengan persentase sebesar 25,8% dibandingkan dengan Negara Brazil, US, China, dan UK. *Hay Group Survey* menyebutkan bahwasannya peringkat tersebut menggambarkan pendapat dari karyawan dari berbagai Negara dengan mengidentifikasi terhadap kepemimpinan, otonomi, kompensasi yang memadai, kesempatan peningkatan karir, dan dukungan lingkungan kerja (Tjahyanti & Purnomo, 2017, hlm. 79).

Adapun survei yang dilakukan oleh *Deloitte Millennial Survey* pada tahun 2016 menyatakan bahwa selama lima tahun, sebesar 66% pekerja memiliki keinginan untuk melakukan *turnover* atau keluar dari perusahaannya. Dengan melibatkan 29 negara dengan metode *interview*, dari hasil survei tersebut diperoleh bahwa di Indonesia 62% pekerja yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja selama lima tahun dari tahun dilaksanakan survei (Tjahyanti & Purnomo, 2017, hlm. 78).

Kepuasan kerja Menurut Martoyo pada dasarnya merupakan suatu keadaan emosional pekerja dimana terdapat maupun tidak terdapat titik temu antara nilai temu balas jasa pekerja dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh pekerja tersebut (Melani & Suhaji, 2012, hlm. 3).

Kepuasan kerja para pekerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik dari segi pekerja maupun perusahaan. Bagi pekerja, kepuasan kerja dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Wiliandari, 2019, hlm. 82). Apabila pekerja merasa puas terhadap perusahaan maka hal tersebut akan menjadi nilai tambah yang salah satunya adalah dapat meningkatkan produktivitas pada perusahaan tersebut.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat

kepuasan yang dirasakan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperlakukan pekerja sesuai dengan norma-norma yang berlaku sehingga terciptanya rasa keadilan dengan tujuan untuk memberikan kesejahteraan secara merata kepada para pekerja secara profesional dan sesuai dengan kebutuhan mereka sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja pada para pekerja.

Adapun beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam menjaga kepuasan kerja para pekerjanya adalah dengan memberikan upah yang layak dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan serta dengan keterampilan/kompetensi pekerja.

Upah adalah bentuk balas jasa kepada buruh yang mengerjakan pekerjaan kasar yang cenderung mengandalkan kekuatan fisik yang pada umumnya jumlah upah yang diterima akan ditetapkan per hari, satuan, atau borongan. (Soemarsono, 2009, hlm. 307). Adapun besaran upah di Kabupaten Banjar mengikuti Upah Minimum Provinsi (UMP) yang salah satunya didasarkan pada standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di daerah bersangkutan yakni sebesar Rp.2.887.177,- karena di Kabupaten Banjar tidak memiliki dewan pengupahan sehingga di Kabupaten Banjar tidak menggunakan Upah Minimum Kabupaten (UMK).

Keterampilan merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan telaten dan mudah yang di peroleh dari praktik. (Hendriani & A. Nulhaqim, 2008, hlm. 158). Kurangnya keterampilan yang dimiliki dapat menyebabkan meningkatnya beban kerja, lambannya produktivitas serta rusaknya komunikasi antar pekerja maupun atasan, sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja para karyawan.

Variabel kelayakan upah dan keterampilan digunakan karena memiliki hubungan erat dimana pekerja yang memiliki keterampilan akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Pekerja yang memiliki keterampilan teknis yang baik memiliki kemungkinan lebih besar untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi (Wiantara & Alit, 2015, hlm. 6).

Berdasarkan pengamatan peneliti, banyak pekerja yang tidak memiliki keterampilan teknis yang baik namun mengharapkan upah yang tinggi dan banyak juga pekerja yang tidak memiliki keterampilan interpersonal dan intrapersonal yang baik namun mengharapkan iklim kerja yang nyaman antara rekan kerja dan atasan. Kekurangan itulah yang berpotensi mengurangi kepuasan kerja pekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Kelayakan Upah dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja di Kabupaten Banjar*”.

B. Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, maka permasalahan pada penelitian ini akan dirumuskan diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah kelayakan upah dan keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Banjar?
2. Apakah kelayakan upah dan keterampilan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Banjar?

C. Tujuan Penelitian

Sebagaimana latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kelayakan upah dan keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Banjar.
2. Menganalisis pengaruh kelayakan upah dan keterampilan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Banjar.

D. Kegunaan Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan hasil penelitian dapat memberikan tambahan informasi dan referensi terkait pengembangan dari teori dan pengetahuan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di Kabupaten Banjar.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan memiliki hasil yang dapat memberikan tambahan informasi, khususnya bagi perusahaan dan pemerintah di Kabupaten Banjar dalam menetapkan kebijakan guna peningkatan kepuasan kerja.

E. Definisi Operasional / Batasan Istilah

Guna menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan yang mungkin saja akan terjadi, maka peneliti peneliti membuat definisi operasional sebagai berikut:

1. Upah

Upah adalah bentuk balas jasa kepada buruh yang mengerjakan pekerjaan kasar yang cenderung mengandalkan kekuatan fisik yang pada umumnya jumlah upah yang diterima akan ditetapkan per hari, satuan, atau borongan. (Soemarsono, 2009, hlm. 307). Besaran upah di Kabupaten Banjar mengikuti Upah Minimum Provinsi (UMP) yakni sebesar Rp.2.887.177,- karena di Kabupaten Banjar tidak memiliki dewan pengupahan. Pada penelitian ini, upah yang dimaksud memiliki batasan yakni pada kelayakan serta keadilan dari perusahaan dalam memberikan upah kepada para pekerja dengan berdasar pada Upah Minimum Provinsi (UMP).

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan telaten dan mudah yang di peroleh dari praktik. (Hendriani & A. Nulhaqim, 2008, hlm. 158). Keterampilan seseorang yang sangat memberi manfaat besar bagi individu, perusahaan maupun masyarakat. Dalam penelitian ini, keterampilan yang dimaksud memiliki batasan yakni pada *soft skill* dan *hard skill* para pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu keadaan emosional pekerja dimana terdapat maupun tidak terdapat titik temu antara nilai temu balas jasa pekerja dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh pekerja tersebut (Melani & Suhaji, 2012, hlm. 3). Dalam penelitian ini, kepuasan kerja yang dimaksud memiliki batasan yakni didasari pada pengaruh dari kelayakan upah dan keterampilan pekerja.

F. Penelitian Terdahulu

1. Nurhayana (2021). Judul: Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan. Berdasarkan penelitian ini, didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa gaji dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan. Penelitian ini memiliki kesamaan objek yang membahas tentang upah dan kepuasan kerja. Perbedaannya adalah penelitian ini menitik beratkan pada pengaruh kelayakan upah dan keterampilan terhadap kepuasan kerja.
2. Anang Ahmad Mahdi (2021). Judul: Pengaruh Tingkat Pendidikan dan *Skill* terhadap Pengangguran Terdidik dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Pengangguran Terdidik Tingkat SLTA di Desa Serdang Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan). Berdasarkan penelitian ini, didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa dari hanya satu dari dua variabel dependen yang di yang diteliti yang memberi pengaruh terhadap variabel independent, yaitu variabel *Skill* (X_2). Terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang diteliti. Penelitian ini tidak membahas tentang kelayakan upah, sementara penelitian ini menitik beratkan pada pengaruh kelayakan upah dan keterampilan terhadap kepuasan kerja.
3. Rima Devi Satriani (2020), Judul: Pengaruh Gaji dan Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Hasby Mlarak dengan Kompensasi sebagai Variabel *Intervening*. Dari penelitian ini didapatkan hasil yang menunjukkan

(1) Gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompensasi kerja di UD. Hasby Mlarak. (2) Jam kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompensasi kerja di UD. Hasby Mlarak. (3) Gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak. (4) Jam kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di UD. Hasby Mlarak. (5) Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak. (6) Kompensasi dapat menjadi perantara dalam pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan. (7) Kompensasi dapat menjadi perantara dalam pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini memiliki kesamaan objek yang membahas tentang upah dan kepuasan kerja. Perbedaannya adalah penelitian ini menitik beratkan pada pengaruh kelayakan upah dan keterampilan terhadap kepuasan kerja.

4. Agit Aditya Nuari (2018). Pengaruh Motivasi, Upah dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPR Delanggu Raya Klaten. Berdasarkan penelitian ini, didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Delanggu Raya Klaten, (2) upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Delanggu Raya Klaten, (3) Keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Delanggu Raya Klaten, dan (4) motivasi, upah dan keterampilan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Delanggu Raya Klaten. Penelitian ini memiliki kesamaan

objek yang membahas tentang upah dan keterampilan. Perbedaannya adalah penelitian ini menitik beratkan pada pengaruh kelayakan upah dan keterampilan terhadap kepuasan kerja.

5. Bolung, Tewel dan Uhing (2018). Pengaruh Profesionalisme dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan penelitian ini, didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa profesionalisme dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan profesionalisme, keterampilan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung profesionalisme dan keterampilan melalui kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki kesamaan objek yang diteliti yakni membahas mengenai pengaruh keterampilan terhadap kepuasan kerja. Perbedaannya adalah penelitian ini menitik beratkan pada pengaruh kelayakan upah dan keterampilan terhadap kepuasan kerja.

G. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis I

H_0 : Kelayakan upah tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Banjar.

H_1 : Kelayakan upah berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Banjar.

2. Hipotesis II

H_0 : Keterampilan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Banjar.

H_1 : Keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Banjar.

3. Hipotesis III

H_0 : Kelayakan upah dan Keterampilan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Banjar.

H_1 : Kelayakan upah dan Keterampilan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Banjar.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan digunakan untuk memberikan gambaran singkat dan jelas tentang susunan penelitian ini. Penyusunan penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab sebagai berikut:

Bab pertama menguraikan pendahuluan yang menjadi landasan awal penelitian yang berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisikan landasan teori yang berisikan teori pendukung yang diperoleh dari buku dan literatur yang memiliki kaitan dengan masalah yang diteliti. Pembahasan bab ini meliputi teori mengenai Kelayakan upah, Keterampilan, dan Kepuasan Kerja.

Bab ketiga berisikan metodologi penelitian dimana metode ini akan meliputi

jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, desain pengukuran, instrument penelitian dan uji instrumen penelitian.

Bab keempat berisikan hasil dari penelitian yang meliputi gambaran lokasi penelitian, karakteristik responden dan uraian hasil pengujian data.

Bab kelima berisikan penutup, yang secara singkat menyajikan kesimpulan yang di dapat dari hasil dan saran-saran bagi pihak yang berkepentingan.