

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kabupaten Banjar menempati urutan ketiga sebagai wilayah terluas Provinsi Kalimantan Selatan dengan luas wilayah sebesar 4.668,50 Km². Dari total luas wilayah tersebut, Kabupaten Banjar terbagi menjadi 20 kecamatan, yaitu Aluh-Aluh, Aranio, Astambul, Beruntung Baru, Gambut, Karang Intan, Kertak Hanyar, Martapura Barat, Martapura Kota, Martapura Timur, Marataraman, Pengaron, Peramasan, Sambung Makmur, Sungai Pinang, Sungai Tabuk, Simpang Empat, Tatah Makmur, Telaga Bauntung, dan Cintapuri Darussalam.

Kabupaten Banjar terletak antara 2°49'55 sampai dengan 3°43'38 pada garis Lintang Selatan dan 114°30'20 hingga 115°35'37 pada Bujur Timur. Adapun Kabupaten Banjar berbatasan langsung dengan:

- a. Hulu Sungai Selatan dan Tapin di sebelah utara.
- b. Banjarbaru dan Tanah Laut di sebelah selatan.
- c. Kota Baru dan Tanah Bumbu di sebelah timur.
- d. Batola dan Banjarmasin di sebelah barat.

Kabupaten Banjar dikenal sebagai penghasil intan dan batu bara, hal ini disebabkan oleh lokasi Kabupaten Banjar yang terletak di kaki Pegunungan Meratus, sehingga memiliki potensi sumber daya mineral berupa bahan

tambang seperti nikel, kromit, emas, intan, kaolin, batuan gunung, batubara, mangan dan besi.

Adapun bagian barat Kabupaten Banjar terdiri dari wilayah tanah datar dan dataran pasang surut yang sebagian wilayahnya dipergunakan sebagai lahan persawahan di bagian barat. Sedangkan di bagian timur berupa daerah perbukitan yang sebagian besar di tutupi dengan padang alang-alang, semak belukar dan hutan primer dan sebagian diantaranya dipergunakan sebagai lahan persawahan di bagian timur.

Wilayah Kabupaten Banjar secara geologis terdiri dari batuan sedimen aluvial, gambut, delta sungai dan rawa yang tersebar di sebagian besar kecamatan, kecuali kecamatan Aranio, Pengaron, Sungai Pinang, Paramasan dan Karang Intan.

Di sebelah timur, kaki Pegunungan Meratus membentang dari utara hingga selatan dan berbatasan dengan Kecamatan Pengaron, Sungai Pinang, Paramasan, Aranio dan Karang Intan. Struktur geologis juga dibentuk oleh batuan Maesozoikum dan batuan kapur, terutama di kecamatan Sungai Pinang dan Paramasan.

Adapun di kabupaten Banjar terdapat bendungan Riam Kanan dengan luas sebesar 7.000 hektar yang menyuplai air untuk PLTA Ir. Pangeran Muhammad Noor dan mengairi pertanian.

Berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Banjar dalam buku *Kabupaten Banjar dalam Angka 2022*, jumlah masyarakat Kabupaten Banjar sebanyak 572.109 jiwa dengan kepadatan penduduk sebesar

122,55 jiwa/km² dan laju pertumbuhan penduduk sebesar 0,86% pada tahun 2020-2021. Adapun angkatan kerja pada Kabupaten Banjar berjumlah 315.484 jiwa dengan persentase sebesar 55,14% dari jumlah penduduk.

2. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, data diperoleh dari penyebaran kuesioner melalui *google form* dan disebarakan secara langsung kepada angkatan kerja terkhusus bagi bekerja di perusahaan di Kabupaten Banjar. Adapun jumlah kuesioner yang diterima dari responden penting untuk mengetahui karakteristik responden yang dijadikan sampel untuk penelitian ini.

a. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden penelitian menurut jenis kelamin ditunjukkan pada Tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	59	59%
2	Perempuan	41	41%
Total		100	100%

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022

Gambar 4.1
Diagram karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin



Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwasannya jenis kelamin responden yang digunakan sebagai sampel adalah laki-laki sebanyak 59 orang (59%), sedangkan perempuan sebanyak 41 orang (41%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari angkatan kerja di Kabupaten Banjar yang diambil sebagai responden adalah berjenis kelamin laki-laki.

b. Usia Responden

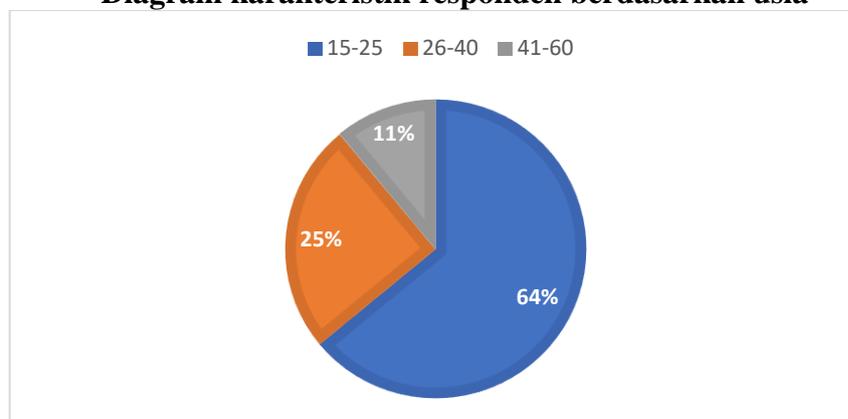
Karakteristik responden penelitian menurut usia ditunjukkan pada Tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	15-25	64	64%
2	26-40	25	25%
3	41-60	11	11%
Total		100	100%

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022

Gambar 4.2
Diagram karakteristik responden berdasarkan usia



Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwasannya usia responden dibagi menjadi tiga kelompok usia. Kelompok usia 15 tahun sampai 25 tahun sebanyak 64 orang (64%), kelompok usia 26 tahun sampai usia 40 tahun sebanyak 25 orang (25%), dan kelompok usia 41 tahun sampai 60 tahun sebanyak 11 orang (11%). Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan kelompok usia, mayoritas responden berusia 15 sampai dengan 25 tahun dengan persentase sebesar 64%.

c. Pendidikan Terakhir

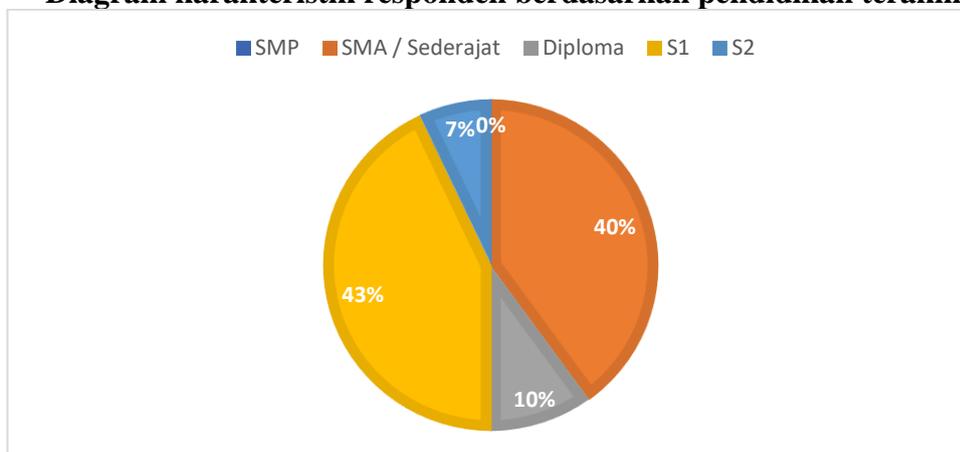
Karakteristik responden penelitian menurut pendidikan terakhir ditunjukkan pada Tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMP	0	0%
2	SMA / Sederajat	40	40%
3	Diploma	10	10%
4	S1	43	43%
5	S2	7	7%
Total		100	100%

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022

Gambar 4.3
Diagram karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir



Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwasannya tidak terdapat responden dengan tingkat pendidikan SMP, responden dengan tingkat pendidikan SMA / Sederajat berjumlah 40 orang (40%), responden dengan tingkat pendidikan Diploma berjumlah 10 orang (10%), responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 43 orang (43%), dan responden dengan tingkat pendidikan S2 berjumlah 7 orang (7%). Dengan demikian, dapat dilihat dari responden dengan pendidikan terakhir S1 yang paling dominan sebesar 43%.

d. Status Kepegawaian

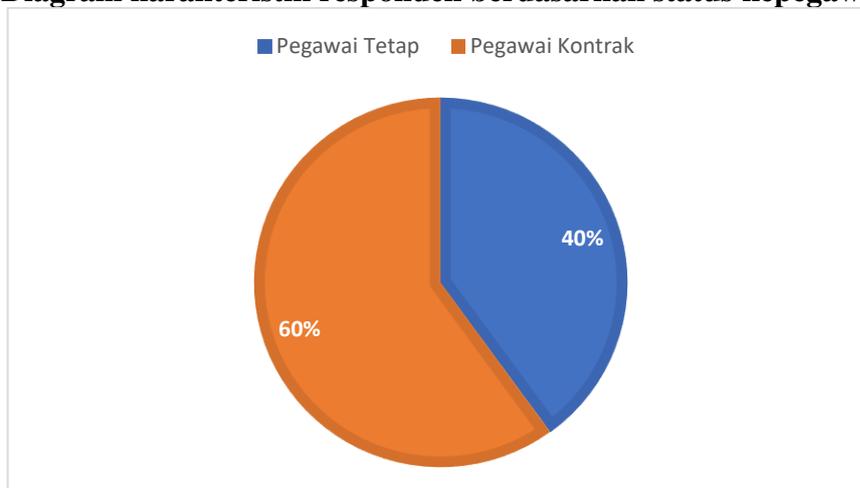
Karakteristik responden penelitian menurut status kepegawaian ditunjukkan pada Tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No.	Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase
1	Pegawai tetap	40	40%
2	Pegawai tidak penuh	60	60%
Total		100	100%

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022

Gambar 4.4
Diagram karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian



Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwasannya 60 orang (60%) responden berstatus sebagai pegawai tidak penuh, sedangkan responden yang berstatus sebagai pegawai tetap berjumlah 40 orang (40%). Dengan demikian, dapat dilihat dari responden berstatus pegawai tidak penuh yang paling dominan sebesar 60%.

e. Lama Bekerja

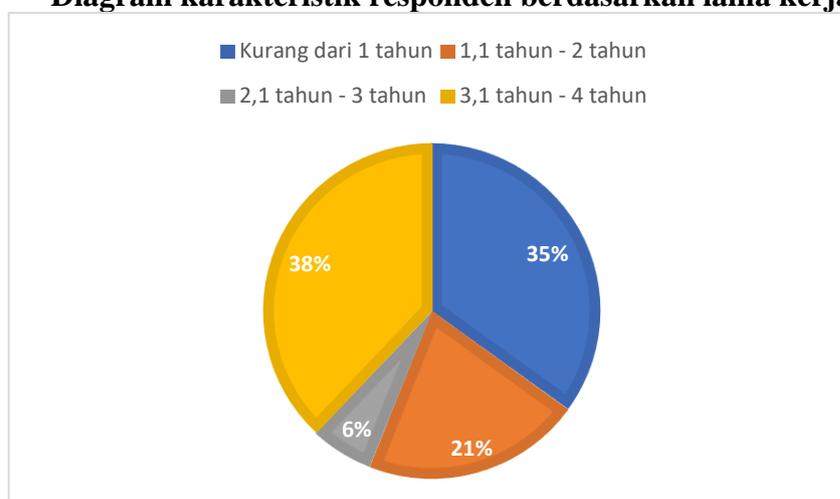
Karakteristik responden penelitian menurut lama bekerja ditunjukkan pada Tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Kurang dari 1 tahun	35	35%
2	1,1 tahun – 2 tahun	21	21%
3	2,1 tahun – 3 tahun	6	6%
4	3,1 tahun – 4 tahun	38	38%
Total		100	100%

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022

Gambar 4.5
Diagram karakteristik responden berdasarkan lama kerja



Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwasannya 35 responden (35%) bekerja kurang dari 1 tahun, 21 responden (21%) bekerja 1,1 tahun sampai 2 tahun, 6 responden (6%) bekerja 2,1 tahun sampai 3 tahun, dan 38 responden (38%) bekerja 3,1 tahun sampai 4 tahun. Dengan demikian, dapat dilihat dari responden yang bekerja 3,1 tahun sampai tahun yang paling dominan sebesar 38%.

f. Penghasilan

Karakteristik responden penelitian menurut penghasilan ditunjukkan

pada Tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	Kurang dari Rp.1.600.000	23	25%
2	Rp.1.600.001 – Rp.3.000.000	43	43%
3	Rp.3.000.001 – Rp.5.000.000	22	22%
4	Lebih dari Rp.5.000.001	12	12%
Total		100	100%

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022

Gambar 4.6
Diagram karakteristik responden berdasarkan penghasilan



Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwasannya 23 responden (23%) berpenghasilan kurang dari Rp.1.600.000, 43 responden (43%) berpenghasilan Rp.1.600.000 sampai Rp.3.000.000, 22 responden (22%) berpenghasilan Rp.3.000.000 sampai Rp.5.000.000, dan 12 responden (12%) berpenghasilan lebih dari Rp.5.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah yang berpenghasilan Rp.1.600.000 sampai Rp.3.000.000 dengan persentase sebesar 43%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada sub-bab ini, data yang telah terkumpul dari kuesioner yang telah disebarakan kepada masyarakat dengan usia angkatan kerja di Kabupaten Banjar akan diuraikan terlebih dahulu sebelum dilakukan analisis atas data yang telah diperoleh.

Adapun kuesioner yang telah disebarakan oleh peneliti kepada para responden yaitu terdiri dari 3 bagian dengan jumlah 14 soal pernyataan, diantaranya:

- a. 5 soal pernyataan digunakan dalam mengetahui mengenai pengaruh kelayakan upah (X1).
- b. 5 soal pernyataan digunakan dalam mengetahui mengenai pengaruh keterampilan (X2).
- c. 4 soal pernyataan digunakan dalam mengetahui mengenai pengaruh kepuasan kerja (Y).

Berikut akan diuraikan hasil dari pada tanggapan responden yang telah peneliti peroleh.

- a. Variabel Kelayakan upah

Tabel 4.7
Upah Yang Saya Terima Setiap Bulan Sesuai Dengan UMK

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	31	31%
Setuju	26	26%
Kurang Setuju	26	26%
Tidak Setuju	13	13%
Sangat Tidak Setuju	4	4%
Total	100	100%

Sumber: Data diperoleh dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan pada tabel yang telah diuraikan, dapat dilihat bahwasannya tanggapan responden mengenai upah yang diterima setiap bulannya sesuai dengan UMK yaitu sangat setuju dengan jumlah 31 responden (31%), setuju dengan jumlah 26 responden (26%), kurang setuju dengan jumlah 26 responden (26%), tidak setuju dengan jumlah 13 responden (13%), dan sangat tidak setuju dengan jumlah 4 responden (4%). Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju bahwa upah yang mereka terima setiap bulan sesuai dengan UMK dengan total sebanyak 57 responden atau 57% (akumulasi tanggapan sangat setuju + setuju, $31+26=57$).

Tabel 4.8
Upah Yang Saya Terima Setiap Bulan Dapat Mencukupi Kebutuhan Sehari-Hari

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	21	21%
Setuju	34	34%
Kurang Setuju	22	22%
Tidak Setuju	20	20%
Sangat Tidak Setuju	3	3%
Total	100	100%

Sumber: Data diperoleh dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan pada tabel yang telah diuraikan, dapat dilihat bahwasannya tanggapan responden mengenai upah yang diterima setiap bulannya dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari yaitu sangat setuju dengan jumlah 21 responden (21%), setuju dengan jumlah 34 responden (34%), kurang setuju dengan jumlah 22 responden (22%), tidak setuju dengan jumlah 20 responden (20%), dan sangat tidak setuju dengan jumlah 3 responden (3%). Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju

bahwa upah yang mereka terima setiap bulannya dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari dengan total sebanyak 55 responden atau 55% (akumulasi tanggapan sangat setuju + setuju, $21+34=55$).

Tabel 4.9
Upah Yang Saya Terima Sesuai Dengan Pengalaman dan Lamanya Kerja Karyawan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	22	22%
Setuju	36	36%
Kurang Setuju	27	27%
Tidak Setuju	12	12%
Sangat Tidak Setuju	3	3%
Total	100	100%

Sumber: Data diperoleh dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan pada tabel yang telah diuraikan, dapat dilihat bahwasannya tanggapan responden mengenai upah yang diterima sesuai dengan pengalaman dan lama kerja karyawan yaitu sangat setuju dengan jumlah 22 responden (22%), setuju dengan jumlah 36 responden (36%), kurang setuju dengan jumlah 27 responden (27%), tidak setuju dengan jumlah 12 responden (12%), dan sangat tidak setuju dengan jumlah 3 responden (3%). Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju bahwa upah yang diterima sesuai dengan pengalaman dan lama kerja karyawan dengan total sebanyak 58 responden atau 58% (akumulasi tanggapan sangat setuju + setuju, $22+36=58$).

Tabel 4.10
Upah Yang Saya Terima Meningkatkan Semangat Saya Dalam Bekerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	26	26%
Setuju	27	27%
Kurang Setuju	34	34%
Tidak Setuju	10	10%
Sangat Tidak Setuju	3	3%
Total	100	100%

Sumber: Data diperoleh dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan pada tabel yang telah diuraikan, dapat dilihat bahwasannya tanggapan responden mengenai upah yang diterima meningkatkan semangat dalam bekerja yaitu sangat setuju dengan jumlah 26 responden (26%), setuju dengan jumlah 27 responden (27%), kurang setuju dengan jumlah 34 responden (34%), tidak setuju dengan jumlah 10 responden (10%), dan sangat tidak setuju dengan jumlah 3 responden (3%). Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju bahwa upah yang diterima meningkatkan semangat dalam bekerja dengan total sebanyak 53 responden atau 53% (akumulasi tanggapan sangat setuju + setuju, $26+27=53$), walaupun sebagian responden menyatakan kurang setuju dikarenakan seperti halnya teori penawaran tenaga kerja, disaat pekerja telah merasa upah yang diperoleh mencukupi kebutuhannya tanpa harus menambah jam kerja mereka akan mengurangi jam kerjanya. Sehingga upah tidak menambah motivasi pekerja untuk bekerja.

Tabel 4.11
Upah Yang Diberikan Sesuai Dengan Tanggung Jawab Karyawan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	27	27%
Setuju	28	28%
Kurang Setuju	26	26%
Tidak Setuju	15	15%
Sangat Tidak Setuju	4	4%
Total	100	100%

Sumber: Data diperoleh dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan pada tabel yang telah diuraikan, dapat dilihat bahwasannya tanggapan responden mengenai upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab karyawan yaitu sangat setuju dengan jumlah 27 responden (27%), setuju dengan jumlah 28 responden (28%), kurang setuju dengan jumlah 26 responden (26%), tidak setuju dengan jumlah 15 responden (15%), dan sangat tidak setuju dengan jumlah 4 responden (4%). Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju bahwa upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab karyawan dengan total sebanyak 55 responden atau 55% (akumulasi tanggapan sangat setuju + setuju, $27+28=55$), walaupun sebagian responden menyatakan kurang setuju dikarenakan adanya pekerja yang mendapatkan deskripsi pekerjaan tambahan diluar daripada perjanjian kerja pada perusahaan tersebut.

b. Variabel Keterampilan

Tabel 4.12
Saya Memiliki Keterampilan Pekerjaan Yang Sesuai Dengan Bidang Pendidikan Yang Saya Tempuh

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	34	34%
Setuju	36	36%
Kurang Setuju	18	18%
Tidak Setuju	9	9%
Sangat Tidak Setuju	3	3%
Total	100	100%

Sumber: Data diperoleh dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan pada tabel yang telah diuraikan, dapat dilihat bahwasannya tanggapan responden mengenai keterampilan pekerjaan yang dimiliki responden sesuai dengan bidang pendidikan yang ditempuh oleh reponden yaitu sangat setuju dengan jumlah 34 responden (34%), setuju dengan jumlah 36 responden (36%), kurang setuju dengan jumlah 18 responden (18%), tidak setuju dengan jumlah 9 responden (9%), dan sangat tidak setuju dengan jumlah 3 responden (3%). Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju bahwa keterampilan pekerjaan yang dimiliki responden sesuai dengan bidang pendidikan yang ditempuh oleh reponden dengan total sebanyak 70 responden atau 70% (akumulasi tanggapan sangat setuju + setuju, $34+36=70$).

Tabel 4.13
Saya Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Baik

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	40	40%
Setuju	48	48%
Kurang Setuju	10	10%
Tidak Setuju	2	2%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	100	100%

Sumber: Data diperoleh dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan pada tabel yang telah diuraikan, dapat dilihat bahwasannya tanggapan responden mengenai responden mampu menyelesaikan tugas dengan baik yaitu sangat setuju dengan jumlah 40 responden (40%), setuju dengan jumlah 48 responden (48%), kurang setuju dengan jumlah 10 responden (10%), tidak setuju dengan jumlah 2 responden (2%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju bahwa responden mampu menyelesaikan tugas dengan baik dengan total sebanyak 88 responden atau 88% (akumulasi tanggapan sangat setuju + setuju, $40+48=88$).

Tabel 4.14
Saya Mampu Berkerjasama Dengan Baik

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	51	51%
Setuju	34	34%
Kurang Setuju	11	11%
Tidak Setuju	4	4%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	100	100%

Sumber: Data diperoleh dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan pada tabel yang telah diuraikan, dapat dilihat

bahwasannya tanggapan responden mengenai responden mampu berkerjasama dengan baik yaitu sangat setuju dengan jumlah 51 responden (51%), setuju dengan jumlah 34 responden (34%), kurang setuju dengan jumlah 11 responden (11%), tidak setuju dengan jumlah 4 responden (4%), dan tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju bahwa responden mampu berkerjasama dengan baik dengan total sebanyak 85 responden atau 85% (akumulasi tanggapan sangat setuju + setuju, $51+34=85$).

Tabel 4.15
Saya Memiliki Kemampuan Verbal Yang Baik

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	28	28%
Setuju	45	45%
Kurang Setuju	20	20%
Tidak Setuju	6	6%
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Total	100	100%

Sumber: Data diperoleh dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan pada tabel yang telah diuraikan, dapat dilihat bahwasannya tanggapan responden mengenai responden memiliki kemampuan verbal yang baik yaitu sangat setuju dengan jumlah 28 responden (28%), setuju dengan jumlah 45 responden (45%), kurang setuju dengan jumlah 20 responden (20%), tidak setuju dengan jumlah 6 responden (6%), dan sangat tidak setuju dengan jumlah 1 responden (1%). Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju bahwa responden memiliki kemampuan verbal yang baik dengan jumlah sebanyak 73 responden atau 73% (akumulasi tanggapan sangat setuju + setuju, $28+45=73$).

Tabel 4.16
Saya Menerima Pendidikan, Pelatihan Atau Seminar Dari Perusahaan Untuk Mengembangkan Keterampilan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	27	27%
Setuju	29	29%
Kurang Setuju	29	29%
Tidak Setuju	10	10%
Sangat Tidak Setuju	5	5%
Total	100	100%

Sumber: Data diperoleh dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan pada tabel yang telah diuraikan, dapat dilihat bahwasannya tanggapan responden mengenai responden menerima pendidikan, pelatihan atau seminar dari perusahaan untuk mengembangkan keterampilan yaitu sangat setuju dengan jumlah 27 responden (27%), setuju dengan jumlah 29 responden (29%), kurang setuju dengan jumlah 29 responden (29%), tidak setuju dengan jumlah 10 responden (10%), dan sangat tidak setuju dengan jumlah 5 responden (5%). Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju bahwa responden memiliki kemampuan verbal yang baik dengan jumlah sebanyak 56 responden atau 56% (akumulasi tanggapan sangat setuju + setuju, $27+29=56$), walaupun sebagian responden menyatakan kurang setuju dikarenakan tidak seluruh perusahaan memberikan program pendidikan, pelatihan atau seminar kepada para karyawannya untuk mengembangkan keterampilan.

c. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.17
Jumlah Tenaga Kerja Di Tempat Saya Bekerja Sudah Memadai

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	14	14%
Setuju	43	43%
Kurang Setuju	30	30%
Tidak Setuju	8	8%
Sangat Tidak Setuju	5	5%
Total	100	100%

Sumber: Data diperoleh dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan pada tabel yang telah diuraikan, dapat dilihat bahwasannya tanggapan responden mengenai jumlah tenaga kerja di tempat responden bekerja sudah memadai yaitu sangat setuju dengan jumlah 14 responden (14%), setuju dengan jumlah 43 responden (43%), kurang setuju dengan jumlah 30 responden (30%), tidak setuju dengan jumlah 8 responden (8%), dan sangat tidak setuju dengan jumlah 5 responden (5%). Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju bahwa jumlah tenaga kerja di tempat responden bekerja sudah memadai dengan total sebanyak 57 responden atau 57% (akumulasi tanggapan sangat setuju + setuju, $14+43=57$), walaupun sebagian responden menyatakan kurang setuju dikarenakan masih terdapat perusahaan yang masih membutuhkan lebih banyak atau masih kekurangan tenaga kerja, hal ini mengakibatkan banyaknya pekerja yang mendapatkan pekerjaan diluar perjanjian kerjanya akan tetapi upah yang diterima tidak mengalami peningkatan.

Tabel 4.18
Tingkat Upah Yang Ditawarkan Oleh Perusahaan Sesuai Dengan Kompetensi Saya

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	16%
Setuju	40	40%
Kurang Setuju	30	30%
Tidak Setuju	12	12%
Sangat Tidak Setuju	2	2%
Total	100	100%

Sumber: Data diperoleh dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan pada tabel yang telah diuraikan, dapat dilihat bahwasannya tanggapan responden mengenai tingkat upah yang ditawarkan oleh perusahaan sesuai dengan kompetensi responden yaitu sangat setuju dengan jumlah 16 responden (16%), setuju dengan jumlah 40 responden (40%), kurang setuju dengan jumlah 30 responden (30%), tidak setuju dengan jumlah 12 responden (12%), dan sangat tidak setuju dengan jumlah 2 responden (2%). Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju bahwa tingkat upah yang ditawarkan oleh perusahaan sesuai dengan kompetensi responden dengan total sebanyak 56 responden atau 56% (akumulasi tanggapan sangat setuju + setuju, $16+40=56$), walaupun sebagian responden menyatakan kurang setuju dikarenakan masih terdapat tenaga kerja yang tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki.

Tabel 4.19
Saya Mendapatkan Bonus Upah Jika Saya Mampu Bekerja Melebihi Target Perusahaan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	27	27%
Setuju	27	27%
Kurang Setuju	24	24%
Tidak Setuju	17	17%
Sangat Tidak Setuju	5	5%
Total	100	100%

Sumber: Data diperoleh dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan pada tabel yang telah diuraikan, dapat dilihat bahwasannya tanggapan responden mengenai responden mendapatkan bonus upah jika ia mampu bekerja melebihi target perusahaan yaitu sangat setuju dengan jumlah 27 responden (27%), setuju dengan jumlah 27 responden (27%), kurang setuju dengan jumlah 24 responden (24%), tidak setuju dengan jumlah 17 responden (17%), dan sangat tidak setuju dengan jumlah 5 responden (5%). Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju bahwa responden mendapatkan bonus upah jika ia mampu bekerja melebihi target perusahaan dengan total sebanyak 54 responden atau 54% (akumulasi tanggapan sangat setuju + setuju, $27+27=54$), walaupun sebagian responden menyatakan kurang setuju dikarenakan tidak semua perusahaan yang memberikan bonus kepada karyawannya apabila dapat melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.20
Keterampilan Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Kebutuhan
Tenaga Kerja di Perusahaan Saya

Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	28	28%
Setuju	42	42%
Kurang Setuju	26	26%
Tidak Setuju	3	3%
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Total	100	100%

Sumber: Data diperoleh dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan pada tabel yang telah diuraikan, dapat dilihat bahwasannya tanggapan responden mengenai keterampilan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di perusahaan responden yaitu sangat setuju dengan jumlah 28 responden (28%), setuju dengan jumlah 42 responden (42%), kurang setuju dengan jumlah 26 responden (26%), tidak setuju dengan jumlah 3 responden (3%), dan sangat tidak setuju dengan jumlah 1 responden (1%). Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju bahwa keterampilan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di perusahaan responden dengan total sebanyak 70 responden atau 70% (akumulasi tanggapan sangat setuju + setuju, $28+42=70$).

4. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu instrumen penelitian yang berkaitan dengan seberapa akurat suatu instrumen pengukuran dalam mengukur apa yang hendak diukur (Digdowiseiso, 2017, hlm. 68).

Adapun nilai r_{tabel} yang digunakan yaitu tabel kritis r untuk $df=n-2$ pada taraf signifikansi 5% sehingga menunjukkan angka 0,1966, dengan dasar

pengambilan keputusan uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini, yakni:

- 1) Butir pernyataan dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 2) Butir pernyataan dinyatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Berdasarkan hal tersebut, di bawah ini akan disajikan hasil dari uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kelayakan upah (X1)	X 1.1	0.832	0.196	VALID
	X 1.2	0.827	0.196	VALID
	X 1.3	0.767	0.196	VALID
	X 1.4	0.831	0.196	VALID
	X 1.5	0.817	0.196	VALID
Keterampilan (X2)	X 2.1	0.657	0.196	VALID
	X 2.2	0.712	0.196	VALID
	X 2.3	0.697	0.196	VALID
	X 2.4	0.662	0.196	VALID
	X 2.5	0.643	0.196	VALID
Kepuasan kerja (Y)	Y 1	0.639	0.196	VALID
	Y 2	0.794	0.196	VALID
	Y 3	0.665	0.196	VALID
	Y 4	0.619	0.196	VALID

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan data dari hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwasannya seluruh pernyataan dari setiap variabel, yakni Kelayakan upah (X1), Keterampilan (X2), dan Kepuasan kerja (Y), dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu indikator cukup andal untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Reliabilitas mengacu pada tingkat kepercayaan (Digdowiseiso, 2017, hlm. 69).

Adapun peneliti menggunakan metode dengan *Alpha Cronbach* yang digunakan untuk menentukan reliabilitas instrumen. Adapun kriteria yang digunakan pada metode *Alpha Cronbach* diantaranya yaitu (Suharyadi & Purwanto, 2017, hlm. 48):

- 1) Keterandalan data dikatakan buruk apabila nilai *Alpha Cronbach* < 0,600
- 2) Keterandalan data dapat diterima apabila nilai *Alpha Cronbach* sekitar 0,700
- 3) Keterandalan data dikatakan baik apabila nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,800$

Berdasarkan hal tersebut, di bawah ini akan disajikan hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.22
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kelayakan upah (X1)	0.873	0.600	Reliable
Keterampilan (X2)	0.678	0.600	Reliable
Kepuasan kerja (Y)	0.601	0.600	Reliable

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwasannya seluruh pernyataan dari setiap variabel, yakni Kelayakan upah

(X1), Keterampilan (X2), dan Kepuasan kerja (Y), dinyatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* $> 0,600$.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji distribusi yang akan di analisis untuk mengetahui apakah distribusinya normal atau tidak agar dapat menggunakan data tersebut untuk analisis parametrik. Adapun cara dalam menentukan apakah suatu model tersebut berdistribusi normal atau tidak yakni dengan menggunakan pendekatan uji Kolmogorof-Smirnov, dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan diantaranya yaitu:

- a) Data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$ (5%).
- b) Data dikatakan tidak terdistribusi normal apabila nilai signifikansi $< 0,05$ (5%).

Adapun hasil dari uji Kolmogorof-Smirnov yakni:

Tabel 4.23
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	<i>Unstandardized Residual</i>
N	100
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwasannya jumlah sampel (N) pada penelitian ini adalah sebanyak 100 orang, dengan hasil nilai signifikansi menunjukkan angka 0,200. Sehingga dapat disimpulkan

bahwasannya data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal, karena nilai signifikansi $> \alpha$ atau $0,200 > 0,05$.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas artinya variasi residual tidak sama untuk setiap pengamatan, sehingga variansi residual bersifat homoskedastisitas yakni pengamatan sama dengan pengamatan lain untuk memberikan perkiraan model yang lebih akurat (Digdowiseiso, 2017, hlm. 108).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji Glejser untuk menduga apakah suatu model tersebut terbebas dari gejala heteroskedastisitas atau tidak. Apabila nilai probabilitas signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi dapat dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas. Adapun hasil dari uji Glejser yakni sebagai berikut:

Tabel 4.24
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi
Kelayakan upah (X1)	0.487
Keterampilan (X2)	0.277

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas tersebut, dapat diketahui bahwasannya nilai signifikansi pada variabel kelayakan upah (X1) yakni 0,487 dan pada variabel keterampilan (X2) yakni 0,277. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya seluruh variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi seluruh variabel $> \alpha$ (0,05).

3) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan kondisi dimana terdapat korelasi atau

hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen yang terlibat dalam membentuk suatu regresi linier.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk mengetahui apakah suatu model regresi tersebut mengandung gejala multikolinieritas, dengan kriteria yang digunakan sebagai berikut:

- a) Apabila nilai VIF < 10 maka model regresi dikatakan baik, dan terdapat multikolinieritas yang signifikan pada model regresi apabila nilai VIF > 10 .
- b) Apabila nilai tolerance yang dihasilkan mendekati 1 maka model regresi terbebas dari gejala multikolinieritas, dan terjadi gejala multikolinieritas pada model regresi apabila nilai tolerance yang dihasilkan semakin jauh dari 1.

Tabel 4.25
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kelayakan upah (X1)	0.850	1.177
Keterampilan (X2)	0.850	1.177

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas tersebut, dapat dilihat bahwasannya nilai *tolerance* pada variabel kelayakan upah (X1) yakni 0,850 dan pada variabel keterampilan (X2) yakni 0,850, dan nilai VIF pada variabel kelayakan upah (X1) yakni 1,177 dan pada variabel keterampilan (X2) yakni 1,177. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada setiap variabel karena hasil *tolerance* mendekati 1

dan nilai VIF < 10.

4) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model regresi dapat didekati dengan persamaan linear. Adapun kriteria yang digunakan peneliti dalam penelitian ini, yakni kedua variabel tersebut dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansinya < 0,05, atau bersifat linear apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan bersifat tidak linier apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Tabel 4.26
Hasil Uji Linearitas

Variabel	F_{hitung}	Sig.	<i>Deviation From Linearity</i>	F_{tabel}
Kelayakan upah (X1)	1.699	0.063	16;82	1.768
Keterampilan (X2)	1.242	0.272	11;87	1.900

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan hasil uji Linearitas tersebut, dapat diketahui bahwasannya nilai signifikansi pada variabel kelayakan upah (X1) yakni 0,063 dan pada variabel keterampilan (X2) yakni 0,272 dan nilai F_{hitung} pada variabel kelayakan upah (X1) yakni 1,699 dan pada variabel keterampilan (X2) yakni 1,242. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kelayakan upah (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) (nilai sig. > 0,05 dan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ yakni 1,768) dan terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel keterampilan (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) (nilai sig. > 0,05 dan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ yakni 1,900).

d. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda adalah suatu analisis statistik yang menghubungkan antara variabel independen (kelayakan upah dan keterampilan) dengan variabel dependen (kepuasan kerja). Adapun hasil dari uji analisis regresi linear berganda yakni sebagai berikut:

Tabel 4.27
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>
	B
(Constant)	4.060
Kelayakan upah (X1)	0.370
Keterampilan (X2)	0.192

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bentuk umum persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,060 + 0,370 X_1 + 0,192 X_2$$

Dengan keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Nilai Konstanta

X1 = Kelayakan Upah

X2 = Keterampilan

Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta adalah 4,060. Artinya apabila semua variabel independen (kelayakan upah dan keterampilan) dianggap konstan atau

tidak mengalami perubahan, maka tingkat variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 4,060.

- 2) Nilai koefisien X1 (kelayakan upah) sebesar 0,370. Artinya apabila kelayakan upah berubah 1%, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,370. Dalam kasus ini, hubungan kelayakan upah dan kepuasan kerja adalah hubungan positif, sehingga apabila kelayakan upah mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat atau bertambah.
- 3) Nilai koefisien X2 (keterampilan) sebesar 0,192. Artinya apabila keterampilan berubah 1%, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,192. Dalam kasus ini, hubungan keterampilan dan kepuasan kerja adalah hubungan positif, sehingga apabila keterampilan mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat atau bertambah.

e. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikansi Parsial/Uji T

Uji signifikansi parsial atau biasa disebut dengan uji T digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen secara individu berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen.

Hipotesis pada uji T dapat diputuskan dengan membandingkan nilai P-value dengan taraf pengujian (5% atau 0,05), diantaranya:

- a) Variabel bebas secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila nilai

$P\text{-value} < 0,05$.

- b) Variabel bebas secara individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila nilai $P\text{-value} > 0,05$.

Adapun hasil dari Uji T dari data ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Kelayakan upah (X_1)	8.072	1,988	.000
Keterampilan (X_2)	2.871	1,988	.005

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022

Rumus t_{tabel} untuk hipotesis dua arah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \\ &= \frac{0,05}{2}; 100 - 2 - 1 \\ &= 0,025 ; 97 \\ &= 1,988 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji t yang telah dipaparkan pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Uji hipotesis variabel Kelayakan upah (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, menunjukkan nilai koefisien bernilai positif dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8.072 > 1,988$ (nilai t_{tabel} untuk $n=100$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa Kelayakan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Banjar.

b) Uji hipotesis variabel keterampilan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, menunjukkan nilai koefisien bernilai positif dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.871 > 1,988$ (nilai t_{tabel} untuk $n=100$) dan signifikansi $0,05$ dengan hasil signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Banjar.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dirancang untuk menentukan apakah koefisien regresi untuk semua variabel bebas sama dengan nol. Dalam memutuskan hipotesis yang akan diterima, peneliti harus membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} sebagai berikut:

- a) Variabel bebas secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.
- b) Variabel bebas secara keseluruhan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Adapun hasil dari Uji F dari data ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.29
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
Regression	53.748	3,089	.000

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022

Rumus F_{tabel} untuk hipotesis dua arah sebagai berikut:

$$F_{tabel} = k ; n - k - 1$$

$$= 2 ; 100 - 2 - 1$$

$$= 2 ; 97$$

$$= 3,089$$

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada tabel di atas, diketahui bahwasannya $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $53.748 > 3,089$ (nilai F_{tabel} $df = k ; n - k - 1$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ (5%) atau $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh Kelayakan upah dan keterampilan secara simultan terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Banjar.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan fraksi dari total *spread* yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi. Variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dengan baik jika nilai koefisien deteminasi $> 0,05$, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dikatakan sedang jika nilai koefisien determinasi = 0,05, dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dikatakan kurang baik apabila nilai koefisien deteminasi $< 0,05$ (Suharyadi & Purwanto, 2017, hlm. 233).

Adapun hasil dari uji koefisien determinasi dari data ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.30
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.725	0.526	0.516

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2022

Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) adalah 0,526 atau sama dengan 52,6%. Angka tersebut mengandung makna bahwasannya variabel

Kelayakan upah (X1) dan Keterampilan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dengan persentase sebesar 52,6%. Sedangkan sisanya yakni 47,4% ($100\% - 52,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar daripada variabel yang diteliti.

B. Analisis Data

1. Analisis Secara Parsial

a. Analisis Pengaruh Kelayakan upah terhadap Kepuasan kerja di Kabupaten Banjar

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kelayakan upah (X1) terhadap kepuasan kerja (Y), dapat diketahui bahwa hasil *thitung* adalah 8,072. Dan nilai sig. sebesar 0,000. Sehingga ditarik kesimpulan bahwasannya variabel Kelayakan upah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan nilai *thitung* = 8,072 > *ttabel* = 1,988. Dan nilai sig. = 0,000 < $\alpha = 0,05$.

Hal ini sesuai dengan pernyataan yang menyatakan bahwa kelayakan upah dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pekerja akan merasa puas jika upah yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan menjamin kebutuhan hidup walaupun kurang menyenangkan pekerjaannya (Nur Insan, 2020, hlm. 4). Perusahaan yang memberi upah dan kompensasi yang sesuai dengan harapan pekerja akan memunculkan motivasi tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan akan merasa terpuaskan oleh gaji yang diterima dari hasil kerja kerasnya (Devi Satriani, 2020, hlm. 93). Dampak lain yang diperoleh dari

puasnya pekerja akan upah yang diterima adalah terciptakan loyalitas dan komitmen pekerja. Terlebih jika pekerjaan yang dilakukan pekerja sesuai dengan minat.

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden menyatakan mereka mendapatkan upah diatas dan/atau sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Upah yang diberikan juga sesuai dengan kompetensi, pengalaman, lama kerja, dan tanggung jawab yang diberikan. Pekerja juga mendapatkan bonus upah sehingga meningkatkan semangat mereka dalam bekerja.

Hal ini bermakna bahwa perusahaan di Kabupaten Banjar menerapkan syariat Islam dalam pemberian upah. Dimana pengusaha dilarang untuk berperilaku semena-mena pada hak pekerja dan harus memberikan imbalan yang adil dan layak sehingga para pekerja memiliki kemampuan dalam mencukupi kebutuhan pokoknya. Selain itu, upah yang diterima oleh pekerja haruslah mencukupi untuk kebutuhan medis dan pendidikan untuk keluarganya (Armansyah, 2017, hlm. 285).

Selain memberikan upah dengan jumlah yang layak, upah juga harus dibayarkan tepat waktu. Islam mengancam pembalasan yang sangat pedih di akhirat terhadap pengusaha yang mengurangi atau bahkan tidak memberikan upah pekerja. Hal tersebut dipandang berat dalam Islam sehingga semua pengusaha yang tidak memberikan upah kepada pekerjanya akan menjadi musuh Allah SWT. Di hari kiamat nanti.

حَدَّثَنِي بَشْرُ بْنُ مَرْحُومٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمِّيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي

سَعِيدٌ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا
 خَصَمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ
 (رواه البخاري). أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

Artinya: “Telah menceritakan kepadaku Bisyr bin Marhum telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim dari Isma’il bin Umayyah dari Sa’id bin Abi Sa’id dari Abu Hurairah ra. dari Nabi SAW. bersabda: “Allah Ta’ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka, lalu memakan hasil penjualannya (harganya) dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya, namun tidak memberi upahnya” (HR Al-Bukhari).

Hadis tersebut telah menekankan bahwa betapa pentingnya memperhatikan waktu pemberian upah. Keterlambatan dalam memberikan upah termasuk sebagai perbuatan yang zalim dan semua pengusaha yang tidak memberikan upah kepada pekerjanya akan menjadi musuh Allah SWT. dan Nabi Muhammad SAW. di hari kiamat nanti. Sehingga terlihat betapa Islam menekankan bahwa seluruh pekerja harus dihargai haknya atas hasil kerja kerasnya.

b. Analisis Pengaruh Keterampilan terhadap Kepuasan kerja di Kabupaten Banjar

Berdasarkan hasil analisis pengaruh keterampilan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), dapat diketahui bahwa hasil *thitung* adalah 2,871. Dan nilai sig. sebesar 0,005. Sehingga ditarik kesimpulan bahwasannya variabel Keterampilan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan nilai *thitung* = 2,871 > *ttabel* = 1,988. Dan nilai sig. = 0,005

$< \alpha = 0,05$.

Hal ini sesuai dengan pernyataan yang menyatakan bahwa keterampilan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hackman (1977: 130) mengatakan bahwa ketika sebuah tugas menuntut seseorang untuk terlibat dalam kegiatan yang menantang atau mempergunakan keterampilan dan kemampuannya, tugas tersebut akan dirasa selalu bermakna oleh individu. Disinilah peran *hard skills* yang dimiliki oleh pekerja. Bila pekerja dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dari awal sampai akhir, dia akan menemukan bahwa pekerjaan tersebut sangat berarti atau penting daripada hanya mengerjakan sebagian pekerjaan. Terlebih jika pekerja mengerti bahwa hasil dari pekerjaannya dapat memengaruhi kehidupan orang lain, perasaan berarti akan pekerjaannya akan bertambah (Putri & Suhaeni, 2014, hlm. 43).

Selain itu, *hard skills* yang dimiliki pekerja yang baik tidak sekedar memberikan kepuasan bagi pekerja, namun juga memberikan kepuasan kepada atasan. Hal ini didasari oleh semakin tingginya tingkat pendidikan dan keterampilan pekerja maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang diberikan oleh kerja (Cazzavillan & Olszewski, 2011, hlm. 133). Artinya, pekerja yang memiliki keterampilan dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minatnya dapat memberikan kepuasan kerja sehingga berakibat juga pada meningkatnya produktivitas perusahaan.

Soft skills pekerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pekerja akan merasakan kepuasan kerja jika mendapat rekan kerja yang kooperatif, saling tolong menolong dan memiliki hubungan baik antar karyawan.

Terlebih jika pemimpin mampu membuat keputusan yang tepat dan menyelesaikan permasalahan dengan baik akan menimbulkan kepuasan kerja mereka.

Disinilah terciptanya atmosfir kerja yang pemimpin dan pekerja yang saling percaya, saling merasa nyaman dan aman karena mereka saling membantu dan ikut serta dalam merencanakan sesuatu (Afnia, 2020, Hlm. 8). Para pekerja akan merasa puas dalam bekerja karena pekerjaan yang diberikan memberikan kesempatan untuk berprestasi, mendapatkan pengakuan, mengalami pertumbuhan dalam bekerja, serta diberi kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai keahlian yang mereka miliki (Widowati, 2015, hlm. 3).

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas dari responden telah memiliki keterampilan berupa *soft skills* maupun *hard skills* yang baik. Terlebih mereka mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang pendidikan dan keterampilan yang mereka miliki. Perusahaan juga memberi sarana kepada pekerjanya untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki melalui pendidikan, pelatihan atau seminar. Selain itu, perusahaan di kabupaten banjar juga memiliki jumlah tenaga kerja yang memadai yang dimana pekerja tidak akan dibebankan oleh pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki. Dapat ditarik kesimpulan bahwa keterampilan pekerja dan keterampilan pemimpin dalam memimpin perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Ditinjau dari segi agama, seorang muslim wajib bekerja keras untuk

memaksimalkan potensi diri dan menjadi manusia yang berkualitas. Kualitas yang dimaksud ialah menjadi pribadi yang beradab, beriman, memiliki ilmu pengetahuan serta keterampilan, yang bermanfaat kepada lingkungan sekitar. Hal ini ditegaskan dalam Q.S Al-Mujadillah/58:11

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al-Mujadillah/58:11)

Ayat di atas mengisyaratkan bahwa betapa mulianya seseorang yang berilmu. Bahwasannya Allah akan meninggikan derajat setiap orang yang beriman dan berilmu di dunia maupun di akhirat. Selain itu, nilai keimanan kepada Allah SWT. Serta niat ikhlas haruslah mendasari ilmu yang dimiliki oleh setiap individu serta diiringi dengan niat yang ikhlas dan haruslah bermanfaat sesuai dengan tuntunan agama. Sehingga ilmu yang dimilikinya haruslah menjadi amal dan suatu karya yang memiliki manfaat.

2. Analisis Secara Simultan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kelayakan upah (X_1) dan keterampilan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat diketahui bahwa hasil *Fhitung* adalah 53,784. Dan nilai sig. sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kelayakan upah (X_1) dan keterampilan berpengaruh signifikan secara simultan atau bersamaan terhadap kepuasan kerja.

Dikarenakan nilai $F_{hitung} = 53,784 > F_{tabel} = 3,089$. Dan nilai $sig. = 0,000 < \alpha = 0,05$.

Hasil temuan di lapangan dimana mayoritas responden menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kelayakan upah digabungkan atau dijalankan bersama-sama dengan keterampilan, maka dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini dapat kita lihat dari mayoritas jawaban responden yang dimana mereka setuju bahwa keterampilan yang mereka miliki sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja sehingga tingkat upah yang didapatkan sesuai dengan kompetensi dan keterampilan yang mereka miliki. Hal ini berimbas pada apabila pekerja mampu mencapai atau bahkan melebihi target perusahaan mereka mendapatkan bonus upah atau kompensasi atas keterampilan yang mereka miliki.

Hasil penelitian ini berbanding lurus dengan penelitian oleh Nurhayana (2021) yang meneliti tentang gaji, kondisi kerja dan kepuasan kerja yang menyatakan bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan akan secara langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Anang Ahmad Mahdi (2021) yang meneliti mengenai tingkat pendidikan, *skill* dan pengangguran terdidik yang menyatakan bahwa keterampilan sangat berperan dalam menunjang produktivitas perusahaan. Hal ini disebabkan oleh apabila pekerja yang melakukan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki akan merasakan kepuasan tersendiri. Kepuasan kerja akan didapatkan oleh perusahaan maupun pekerja.

Islam juga menekankan kepada perusahaan untuk memuliakan pekerjanya

dengan tidak melakukan perbudakan kepada pekerja, tidak merendahkan pekerja dengan posisi yang lebih rendah, memberi upah adil yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya dan memberikan upah dan tanggung jawab kerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui kedua belah pihak. Sehingga perjanjian kerja tidak mengarah ke perbudakan manusia yang tidak memperdulikan hak mereka sebagai individu untuk menentukan kehidupan tanpa kendali orang lain.

3. Analisis Variabel yang Paling Berpengaruh dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis Kelayakan upah (X_1) dan keterampilan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat diketahui bahwa seluruh variabel (Kelayakan upah (X_1) dan keterampilan (X_2)) memberikan pengaruh parsial secara signifikan pada uji parsial atau uji T. Dapat dilihat dari hasil uji analisis regresi linear berganda, nilai *unstandardized coefficient* keterampilan lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai *unstandardized coefficient* Kelayakan upah ($0,192 < 0,370$) yang berarti variabel Kelayakan upah memberikan pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Banjar. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling memberikan pengaruh atau dominan terhadap kepuasan kerja adalah Kelayakan upah.

Faktor yang memiliki pengaruh yang sangat besar pada kepuasan kerja adalah upah, dimana motivasi orang dalam mencari pekerjaan adalah potensi besaran upah yang akan diterima sehingga dapat memenuhi kebutuhannya. Jika pekerja merasa upah yang ditawarkan oleh perusahaan terlalu rendah, maka ia akan menolak bekerja pada perusahaan tersebut. Akan tetapi, ada pula tenaga

kerja yang bersedia bekerja tanpa memperdulikan besaran upah yang ditawarkan. Dapat disimpulkan bahwa upah merupakan bentuk imbalan kepada tenaga kerja atas faktor produksi. Namun keterampilan pekerja dan pemimpin perusahaan juga berpengaruh dalam menciptakan iklim kerja yang baik.

Dapat disimpulkan bahwa apabila dilihat dari sudut pandang pekerja, sebagian besar dari mereka lebih mengutamakan kepuasan ketika menerima upah yang layak dibandingkan melakukan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.