

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan di Sinar Rahayu Motor mengenai pengaruh upah terhadap kepuasan kerja karyawan dengan 10 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form yang disebar kepada karyawan Sinar Rahayu Motor. Karakteristik atau identitas responden berdasarkan usia, jenis pekerjaan karyawan dan lama bekerja.

4.1.1.1 Usia Responden

Hasil deskripsi berdasarkan jenis pekerjaan karyawan ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah Responden	Presentase
20 – 25 Tahun	4	40%
26 – 30 Tahun	1	10%
35 – 40 Tahun	0	0%
>40 Tahun	5	50%
Total	10	100%

Sumber : Data primer diolah (2022)

Dari tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa hasil deskriptif data di atas menunjukkan bahwa responden yang lebih dominan berusia >40 tahun sebanyak 50% dan disusul oleh 20 – 25 tahun sebanyak 40%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil deskripsi berdasarkan jenis pekerjaan karyawan ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1 – 5 Tahun	3	30%
5 – 10 Tahun	5	50%
>10 Tahun	2	20%
Total	10	100%

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa karyawan sinar rahayu motor yang paling lama bekerja yaitu 5 – 10 tahun sebanyak 50% dan di susul oleh 1- 5 tahun sebanyak 30%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Jumlah Responden	Presentase
Tenaga Ahli Mesin	2	20%
Montir	6	60%
Administrasi	2	20%
Total	10	100%

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa jenis pekerjaan pada Sinar Rahayu Motor terbagi menjadi 3. Tenaga ahli mesin sebanyak 20%, montir sebanyak 60% dan administrasi sebanyak 20%. Jenis pekerjaan paling banyak yaitu montir sebanyak 60%.

4.1.2 Hasil Instrumen Uji Data

4.1.2.1 Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas instrumen ini yaitu dengan melihat hasil dari r hitung $>$ r tabel. r tabel pada penelitian ini yaitu 0,6319 . Dilihat dari jumlah responden sebanyak 10, dihitung dengan rumus $df-2$ ($10 - 2 = 8$).

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Jumlah Valid
1.	Variabel Upah (X)	23
2.	Variabel Kepuasan Kerja (Y)	21

Sumber :Data diolah 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variable upah (X) jumlah kuesioner yang valid yaitu 23 sedangkan variable kepuasan kerja (Y) jumlah kuesioner yang valid yaitu 21.

4.1.2.2 Pengujian Reliabilitas

Pengukuran uji reliabilitas ini dilihat dari uji statistik *Cronbach Alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.60 .

Tabel 4. 5
Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> yang di syarat kan	Keterangan
1.	Upah	0,973	0,60	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,957	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2022)

4.1.3 Gambaran Umum

4.1.3.1 Gambaran Umum Upah

Berikut adalah gambaran upah pada Sinar Rahayu Motor yang akan menjelaskan hasil minimum, maximum, mean, dan standar deviation pada setiap indikator.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reabilitas

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Pengupahan	10	24	40	33.10	4.886
Sistem upah menurut produksi	10	22	35	28.40	4.526
Sistem upah menurut senioritas	10	13	20	16.80	2.486
Sistem upah menurut kebutuhan	10	14	20	16.90	2.183

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator sistem pengupahan mendapatkan nilai minimum 14, maximum 40, mean 33.10 dan standar deviation 4.886. Untuk indikator sistem upah menurut produksi mendapatkan nilai minimum 22, maximum 35, mean 28.40 dan standar deviation 4.526. Indikator system upah menurut senioritas mendapatkn niali minimum 13, maximum 20, mean 16.80 dan standar deviation 2.486. Sedangkan untuk indikator sistem upah menurut kebutuhan mendapatkan nilai minimum 14, maximum 20, mean 16.90 dan standar deviation 2.183.

Tabel 4. 7
Kategorisasi Upah

No.	Indikator	Jawaban (Persen)					Rata-rata skor	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Sistem Pengupahan	0	3	15	48	35	4.13	Kurang baik
2.	Sistem upah menurut produksi	0	1	23	44	31	4.05	Kurang baik
3.	Sistem upah menurut senioritas	0	0	16	44	40	4.20	Baik

4.	Sistem upah menurut kebutuhan	0	0	16	46	32	4.22	Baik
Nilai Mean (Rata-rata)							4.16	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa terdapat 2 indikator yang termasuk kategori kurang baik dan dua indikator lainnya termasuk kedalam kategori tidak baik, dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 4.22 dan nilai rata-rata terendah yaitu 4.05

4.1.3.2 Gambaran Kepuasan Kerja

Berikut adalah gambaran kepuasan kerja pada Sinar Rahayu Motor yang akan menjelaskan hasil minimum, maximum, mean, dan standar deviation pada setiap indikator.

Tabel 4. 8
Deskripsi Data Statistik Kepuasan Kerja

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pekerjaan itu sendiri (<i>The work itsef</i>)	10	15	25	21.10	3.315
Pembayaran (<i>pay</i>)	10	15	25	21.60	3.340
Promosi (<i>promotion</i>)	10	18	25	22.50	2.877
Supervisi (<i>supervision</i>)	10	9	15	13.00	2.160
Rekan Kerja (<i>co-workers</i>)	10	12	15	13.40	1.350

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator pekerjaan itu sendiri (*The work itsef*) mendapatkan nilai minimum 15, maximum 25, mean 21.10 dan standar deviation 3.315. Untuk indikator Pembayaran (*pay*) mendapatkan nilai minimum 15, maximum

25, mean 21.60 dan standar deviation 3.340. Indikator promosi (*promotion*) mendapatkn nilai minimum 18, maximum 25, mean 22.50 dan standar deviation 2.877. Indikatorsupervisi (*supervision*) mendapatkan nilai minimum 9 maximum 15, mean 13.00 dan standar deviation 2.160. Sedangkan indikator rekan kerja (*co-workers*) mendapatkan nilai minimum 12, maximum 15, mean 13.40 dan standar deviation 1.350.

Tabel 4. 9
Kategorisasi Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Jawaban (Persen)					Rata-rata skor	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Pekerjaan itu sendiri (<i>The work itsef</i>)	0	2	18	34	46	4.22	Kurang Baik
2.	Pembayaran (<i>pay</i>)	0	2	16	30	52	4.32	Kurang Baik
3.	Promosi (<i>promotion</i>)	0	0	14	32	58	4.50	Baik
4.	Supervisi (<i>supervision</i>)	0	2	6	46	46	4.33	Baik
5.	Rekan Kerja (<i>co-workers</i>)	0	0	0	45	53	4.46	Baik
Nilai rata-rata (Mean)							4.33	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa terdapat tiga indikator yang termasuk kategori baik dan dua indikator lainnya termasuk kedalam kategori tidak baik dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu pada indikator promosi (*promotion*) 4.50 dan nilai rata-rata terendah yaitu 4.22 pada indikator pekerjaan itu sendiri (*The work itsef*).

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas

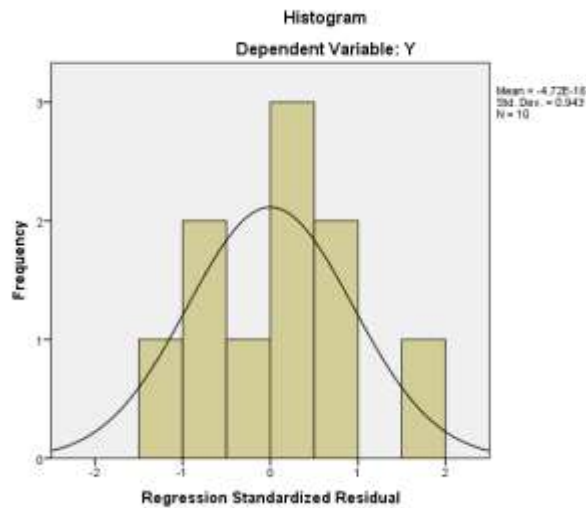
Uji Normalitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov, Histogram dan P-Plot. Model regresi dinyatakan baik apabila memiliki nilai residu yang berdistribusi normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas pada penelitian ini.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

	Understandardized Residul
Kolmogorov- Smirnov Z	0,451
Asymp. Sig (2-tailed)	0,987

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2022)

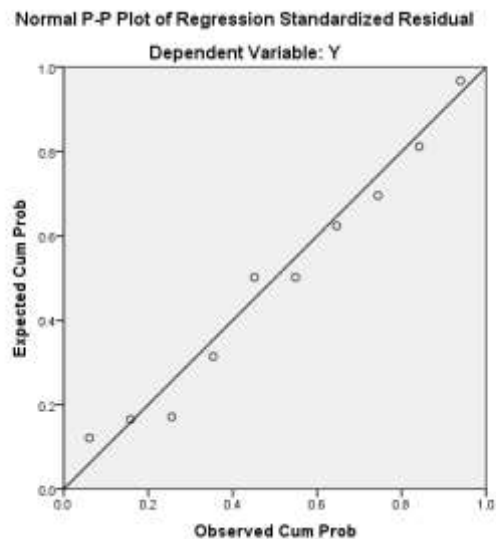
Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas menggunakan teknik Asymp. Sig (2-tailed) menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi $0,987 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residu pada penelitian ini ber distribusi normal.



Gambar 4.1 Uji Normalitas Histogram

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2022)

Kurva pada gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa kurva tersebut normal, karena data menyebar pada sekitar garis melengkung dan mengikuti arah dari garis menggunung tersebut. Selanjutnya dilakukan uji Probability Plot (P-Plot) sebagai berikut



Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa hasil dari uji P-Plot berdistribusi normal dengan melihat bahwa plot menyebar pada garis diagonal maka sebaran data pada analisis ini normal.

4.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah pada regresi ini ditemukan korelasi antara variabel bebas dan terikat. Pada regresi yang baik seharusnya tidak ditemukan adanya gejala multikolinieritas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika *tolerance* mendekati 0.10 maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai VIF < 10.00 maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Upah	.005	1.000	1.000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas nilai *tolerance* 1.000 >0,10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi ini dan nilai VIF 1.000 <10,00 maka dapat juga dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi ini.

4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ini terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Gejala heteroskedastisitas terjadi apabila nilai signifikan variabel bebas >0.05.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.
Upah	-1.842	.103

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikan dari variable Upah yaitu .103 >0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.1.5 Uji Hipotesis

4.1.5.1 Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a	
	B	Std. Error
1 (Constant)	42.284	17.602
Upah	.710	.183

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai konstanta bernilai 42.284. Nilai Upah sebesar 0.710, sehingga diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 42.284 + 0.710X + e$$

Dari persamaan di atas diperoleh uraian sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar 42.284 menyatakan jika variabel Upah bernilai 0 maka nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 42.284
- Koefisien regresi sebesar 0.710 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai dari variabel Upah maka nilai keputusan konsumen bertambah sebesar 0.710. Koefisien tersebut bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh dari variabel Upah terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.1.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t pada penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah variabel Upah mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan secara signifikan atau tidak.

Tabel 4. 14
Hasil Uji t

Model	T	Sig.
1 Upah	3.877	.005

Sumber: data diolah menggunakan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel. 4.20 hasil dari uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi Upah $0.005 < 0.05$, dan nilai t hitung $3.877 > t$ tabel 2.30600. Maka hipotesis dari penelitian ini adanya pengaruh yang signifikan antara variabel x Upah dan variabel y kepuasan kerja secara parsial diterima.

4.1.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan dari model menerangkan variabel terikat. Hasil koefisien determinasi dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary		
Model	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653	7.522

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.653 hal tersebut berarti 65% variabel Kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Upah (X) sedangkan sisa dari 65% tersebut dipengaruhi oleh variabel pekerjaan itu sendiri, promosi, supervise, dan rekan kerja.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh Upah terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara upah terhadap kepuasan kerja pada Sinar Rahayu Motor diperoleh t hitung $3.877 > t$ tabel 2.30600 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ membuktikan bahwa variabel upah mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pada Sinar Rahayu Motor atau secara parsial ada pengaruh signifikan antara upah terhadap kepuasan kerja karyawan Sinar Rahayu Motor.

Selanjutnya hasil dari Koefisien Determinasi (R^2) pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 65% hal tersebut membuktikan bahwa kemampuan variabel upah terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki hasil yang positif.

Pada penelitian ini teori yang digunakan pada pengukuran variabel upah yaitu teori yang dikemukakan oleh Asad (1998) dan didukung oleh Khaidir Anas (2016) bahwa pemberian upah yang baik akan berdampak positif kepada kepuasan kerja karyawan dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh Darmawan (2013) kepuasan kerja merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan imbalan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbedabedas esuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Jex and Britt (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima. Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Jika kepuasan kerja sesuai dengan ekspektasi

karyawan dapat menumbuhkan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan pernyataan di atas kepuasan kerja dipengaruhi oleh upah yang di dalamnya terdapat indikator sistem pengupahan, sistem upah menurut produksi, sistem upah menurut senioritas dan sistem upah menurut kebutuhan. Hasil data yang diperoleh variabel upah memiliki responden yang baik dengan indikator-indikator dari upah. Berikut adalah penjelasan dari indikator – indikator tersebut :

Indikator sistem pengupahan disini menunjukkan kebijakan dan strategi upah dari perusahaan yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka. Nilai rata-rata pada indikator sistem pengupahan berada pada kategori kurang baik yaitu sebesar 4.13 %.

Indikator sistem upah menurut produksi disini berkaitan dengan sistem pemberian upah kepada pekerja yang harus sesuai dengan produktivitas masing-masing pekerja atau kelompok pekerja dan kondisi perusahaan. Nilai rata-rata pada indikator sistem upah menurut produksi berada pada kategori kurang baik yaitu sebesar 4.05%.

Indikator upah menurut senioritas disini menunjukkan cara pengupahan yang didasarkan pada masa kerja atau senioritas pekerja yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Nilai rata-rata pada indikator sistem upah menurut senioritas berada pada kategori baik yaitu sebesar 4.20%.

Indikator upah menurut kebutuhan disini menunjukkan upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja beserta keluarganya. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak kelebihan, namun juga tidak kekurangan. Nilai rata-rata pada indikator sistem upah menurut kebutuhan berada pada kategori baik yaitu sebesar 4.22%.

Berdasarkan hasil deskriptif yang diperoleh di atas, upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Insan,A.N. (2020) yang dimana hasil penelitiannya disimpulkan bahwa upah terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara upah terhadap kepuasan kerja Pada karyawan swalayan yayasan Indonesia Timur di Kota Makasar provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rika Rezki Lubis (2018) menyatakan dalam penelitiannya upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan gudang ikan asin rejeki maju jaya kota Tanjungbalai. Adapun variabel lain yang belum diteliti atau ditulis di atas diharapkan peneliti selanjutnya dapat menemukan variabel baru sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.