

Pengaruh Pendapatan dan Pendidikan menurut Perspektif Islam terhadap Kepuasan Pegawai Muda

Haris Abu Bakar Sidik

STAI DR. KH. EZ. Muttaqien Purwakarta, Indonesia

harisabubakarsidik02@gmail.com

Informasi artikel

Kata kunci:

Pendapatan;
Pendidikan;
Kepuasan.

ABSTRAK

Pendapatan dan pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Individu yang berpendapatan dan berpendidikan tinggi sesuai dengan QS. Al-Mujadalah ayat 11 menetapkan tujuan yang tinggi untuk pencapaian karir dan etos kerja yang baik. Tujuan yang tinggi menggambarkan motivasi dan kinerja yang lebih tinggi juga. Di samping peran positif dalam suatu organisasi, pendapatan dan pendidikan juga memiliki sisi negatif individu yang memiliki pendapatan dan pendidikan secara fundamental tidak puas dengan kondisi mereka dan secara konstan ingin memperbaiki kondisi pekerjaan mereka dengan beberapa cara yang signifikan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendapatan dan pendidikan terhadap kepuasan pegawai muda di PT. Tri Nusa Abadi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pendapatan secara parsial menunjukkan nilai signifikansi ($0,521 > 0,05$) tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai muda di PT. Tri Nusa Abadi. Hasil menunjukkan secara parsial menunjukkan nilai signifikansi ($0,01 < 0,05$) pendidikan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai muda di PT. Tri Nusa Abadi. Secara Simultan pendidikan dan pendapatan menunjukkan nilai signifikansi ($0,00 < 0,05$) berpengaruh terhadap kepuasan pegawai muda di PT. Tri Nusa Abadi.

ABSTRACT

Keywords:

Income;
Education;
Satisfaction.

The Influence of Income and Education According to Islamic Perspective on Satisfaction of Young Employees. *Income and education is one of the important factors that affect job satisfaction. Highly educated and well-earned individuals according to QS. Al-Mujadalah verse 11 sets high goals for career achievement and a good work ethic. High goals also reflect higher motivation and performance. Despite having a positive role in the organization, income and education also have a negative side. Individuals with income and education are fundamentally dissatisfied with their conditions and constantly want to significantly improve their working conditions. The study is intended to identify and analyze the impact education and income can have on the satisfaction of young employees in the PT. Tri Nusa Abadi. The method used in this study is the quantitative method. Income partially shows significant value ($0.521 > 0.05$) does not affect the satisfaction of young employees in PT. Tri Nusa Abadi. Results indicate a partial value of significance ($0.01 < 0.05$) education affects the satisfaction of young officers in PT. Tri Nusa Abadi. Simulated education and income indicate value of significance ($0.00 < 0.05$) affected the satisfaction of young employees in PT. Tri Nusa Abadi.*

Copyright © 2023 (Haris Abu Bakar Sidik). DOI: <https://doi.org/10.52593/mtq.04.1.01>
Naskah diterima: 30 September 2022, direvisi: 19 Januari 2023, disetujui: 30 Januari 2023

A. Pendahuluan

Sebuah perusahaan besar merupakan organisasi yang mempunyai falsafah dan ideologi yang mempengaruhi perilaku pegawai. Falsafah dan ideologi yang fundamental mendorong setiap karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, contoh seperti Toyota yang memiliki samudera birunya, dengan “*moving towards together*”, bentuk manusia dahulu kemudian buat produk. Yang lainnya adalah Bank Rakyat Indonesia, dengan “melayani dengan setulus hati”.

Pegawai Muda merupakan pegawai pertama kali yang telah diterima kemudian bekerja di perusahaan adalah modal pertama yang dibentuk sebelum membuat produk. Tentu tidak mudah untuk jangka pendek tetapi dalam kurun jangka panjang menguntungkan perusahaan. Karakteristik pegawai muda atau istilah dikatakan *fresh graduate* adalah dia yang kuat, cerdas, dinamik, namun masih ada kekurangannya adalah cenderung tidak stabil dalam bertindak. Menurut yang dilansir oleh survei job happiness index 2017 sebagai berikut, Laporan Job Happiness Index 2017 terbaru yang merupakan hasil kolaborasi antara **JobStreet.com** dan **jobsDB** mengungkap apa saja kunci kebahagiaan karyawan serta beberapa faktor penyebab ketidakpuasan di tempat kerja. Survei yang dilakukan sejak 31 Juli 2017 hingga 31 Agustus 2017 ini dilakukan terhadap 35.513 karyawan dari 7 negara dengan ekonomi terbesar di Asia. Dalam survei ini, karyawan diminta untuk menjawab beberapa pertanyaan terkait tingkat kebahagiaan mereka, kemudian memberikan penilaian dengan skala 1 sampai 10 (sangat tidak senang hingga sangat senang). Mereka juga diminta untuk menilai 13 bagian/aspek tertentu dari pekerjaan yang membuat mereka bahagia, kemudian memberikan penilaian dengan skala 1 sampai 7 (sangat tidak senang sampai sangat senang). Survei terperinci mencatat indeks kebahagiaan karyawan dari semua kelompok umur, memungkinkan kami untuk mempelajari lebih lanjut tentang perbedaan faktor pendorong kebahagiaan antara karyawan yang lebih muda dan karyawan yang lebih senior. (Jobstreet.com)

Pendapatan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Individu yang memiliki pendapatan tinggi menetapkan tujuan yang tinggi untuk pencapaian karir mereka. Tujuan yang tinggi menggambarkan motivasi dan kinerja yang lebih tinggi juga. Di samping peran positif dalam suatu organisasi, pendapatan juga

memiliki sisi negatif individu yang secara fundamental tidak puas dengan kondisi mereka dan secara konstan ingin memperbaiki kondisi pekerjaan mereka dengan beberapa cara yang signifikan.

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Individu yang berpendidikan tinggi dalam perspektif Islam menetapkan tujuan yang tinggi untuk pencapaian karir mereka sesuai dengan Al-Qur'an surat yang ke 58 ayat 11 yang menegaskan bahwa orang-orang yang beriman dan berilmu pengetahuan akan ditinggikan derajatnya di dunia dan akhirat. Ayat ini memiliki kolerasi dengan etos kerja di mana etos kerja dapat mempengaruhi kepuasan pegawai.

Tujuan yang tinggi menggambarkan motivasi dan kinerja yang lebih tinggi juga. Di samping peran positif dalam suatu organisasi, pendidikan juga memiliki sisi negatif individu yang memiliki pendidikan secara fundamental tidak puas dengan kondisi mereka dan secara konstan ingin memperbaiki kondisi pekerjaan mereka dengan beberapa cara yang signifikan. Pendapatan dan pendidikan individu mendorong mereka untuk menetapkan tujuan yang tinggi sehingga sulit terpuaskan. Sebagai akibatnya, individu yang memiliki pendapatan dan pendidikan mengharuskan pencapaian kepuasan yang lebih tinggi daripada mereka yang tidak memiliki pendapatan dan pendidikan. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi ketidaksesuaian persepsi antara keinginan individu dan apa yang dimiliki merasa pendapatan dan pendidikan individu yang lebih berumur memiliki ambisi lebih rendah dan oleh karenanya lebih merasa puas dengan posisi mereka dalam hirarki organisasi.

PT. Tri Nusa Abadi merupakan Exclusive Distributor Indonesia untuk produk pelumas yang berasal dari German, dengan merk dagang "LUBCON". PT. Tri Nusa Abadi berpusat di kota Bandung, terletak di Jalan Jendral Gatot Subroto No. 185, Bandung. PT. Tri Nusa Abadi berdiri sejak November 2017, dengan team pegawai muda yang berpengalaman di bidang pelumas dan konsultasi mengenai pelumasan mesin. Dengan visi dan misi memberikan solusi terbaik, untuk mengatasi berbagai permasalahan mesin-mesin industri di Indonesia serta meningkatkan profit margin bagi pengusaha dengan menekan kerugian akibat kerusakan pada bagian-bagian mesin industri, sehingga produksi dapat berjalan dengan baik dan maksimal.

Lubricant Consult GmbH merupakan perusahaan pengembang dan produsen pelumas dan sudah dikenal di seluruh dunia, memproduksi dan mendistribusikan oli berkinerja tinggi (*high-Performance oils*), gemuk (*grease*), pasta dan semprotan (*spray*) untuk hampir semua aplikasi industri. Perusahaan German dengan merek dagang 'LUBCON' didirikan pada tahun 1980 dan telah membentuk jaringan yang luas berkat anak perusahaan, perwakilan penjualan dan para ahli di bidang pelumas pada lebih dari 50 negara di seluruh dunia. Tingkat spesialisasi kami, inovasi tingkat tinggi dan produk-produk terbaik kami merupakan beberapa alasan yang membuat "LUBCON" berhasil tumbuh dan berkembang menjadi merek terbaik di seluruh dunia.

"LUBCON" meriset dan mengembangkan berbagai macam pelumas berperforma tinggi yang baik dan aman bagi semua segmen industri. "LUBCON" juga memiliki pelumas *Food Grade* (HI) dan kosmetik, industri makanan dan minuman, industri rokok dan industri-industri lainnya. PT. Tri Nusa Abadi memiliki team muda yang cukup banyak, maka dari itu penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendapatan dan pendidikan dalam perspektif Islam terhadap kepuasan pegawai muda di PT. Tri Nusa Abadi.

B. Teori / Konsep

1. Pendapatan

Menurut Sukirno (2008:384) bahwa pendapatan merupakan penghasilan yang diterima tanpa memberikan suatu kegiatan apapun yang diterima oleh suatu negara. Sedangkan menurut Mardiasmo (2003:109) mengatakan bahwa pendapatan merupakan imbalan atau penggantian yang berkenaan dengan pekerjaan atau jasa. Pendapatan yang tergolong imbalan, yaitu gaji, honorium dan bonus.

2. Pendidikan

Pendidikan merupakan pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Pendidikan sering terjadi di bawah bimbingan orang lain, tetapi juga memungkinkan secara otodidak. (David)

3. Kepuasan

Teori kepuasan kerja menurut Adam dalam Mangkunegara (2007:58) terdiri dari komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person* dan *equity-in-equity*. *Input* adalah semua yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi dan jumlah jam kerja. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status, simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan yang berbeda dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-Outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain (*comparison person*).

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, Kuantitatif adalah kata sifat yang berarti sesuatu yang dapat diukur. Kuantitatif berkaitan dengan suatu jumlah yang dapat diukur. Penelitian kuantitatif adalah kebalikan dari penelitian kualitatif, yang melibatkan pengumpulan dan analisis data non-numerik (misalnya teks, video, atau audio).

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Menurut Muhson, tujuan regresi berganda adalah digunakan untuk menguji hubungan atau korelasi atau pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Regresi juga dapat digunakan untuk melakukan prediksi atau estimasi variabel terikat berdasarkan variabel bebasnya. Data yang dianalisis harus berupa data yang berskala interval atau rasio.

Tabel 1. Analisis Pengaruh Secara Simultan Pendapatan dan Pendidikan terhadap Kepuasan Pegawai Muda di PT Tri Nusa Abadi.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12.229.108	2	6.114.554	13.694	.000b
Residual	8.037.463	18	446.526		
Total	20.266.571	20			

Sumber : Data Diolah 2022 (SPSS)

Bagian ini menampilkan hasil pengujian koefisien determinasi. Hasil pengujian tersebut ditemukan harga F hitung sebesar 13,694 dengan Sig. = 0,000. Oleh karena nilai sig. < 0,05 maka H_0 ($\rho = 0$) ditolak yang artinya pendapatan dan pendidikan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pemuda di PT Tri Nusa Abadi.

Tabel 2. Pengaruh Secara Parsial Pendapatan dan Pendidikan terhadap Kepuasan Pegawai Muda di PT. Tri Nusa Abadi.

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-846,106	383,046		-2,209	0,040
Pendapatan	0,002	0,003	0,111	0,654	0,521
Pendidikan	13,602	3,221	0,717	4,223	0,001

Sumber: Data Diolah Tahun 2022 (SPSS 26)

Sebelumnya sudah dilakukan pendeteksian pada data terdistribusi normal melalui *one sample Kolmogorov-Smirnov* dengan sampel 21 pegawai muda dari seluruh jumlah pegawai muda sebanyak 23 pegawai muda di PT. Tri Nusa Abadi, mendeteksi bahwa syarat uji asumsi klasik sudah dapat dilanjutkan karena sudah memenuhi syarat, yaitu valid dan reliabel. Selanjutnya untuk mendeteksi pengaruh secara parsial berdasarkan alat hitung olah data SPSS versi 26, Untuk variabel pendapatan (X1) ditemukan nilai $b_1 = 0,002$ dengan $t = 0,654$ dan Sig. = 0,521. Oleh karena nilai sig. > 0,05 maka H_0 ($\beta_1 = 0$) diterima yang artinya variabel pendapatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai muda jika pendidikan dikendalikan atau dikontrol di PT. Tri Nusa Abadi. Untuk variabel pendidikan (X2) ditemukan nilai $b_2 = 3,221$ dengan $t = 4,223$ dan Sig. = 0,001. Oleh karena nilai sig. < 0,05 maka H_0 ($\beta_1 = 0$) ditolak yang artinya variabel pendidikan berpengaruh positif terhadap terhadap kepuasan pegawai muda jika pendapatan dikendalikan atau dikontrol di PT. Tri Nusa Abadi.

Tabel 3. Analisis Sumbangan Pendapatan dan Pendidikan terhadap Kepuasan Pegawai Muda di PT Tri Nusa Abadi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	0,603	0,559	21,13116
a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pendapatan				

Sumber : Data Diolah Tahun 2022 (SPSS 26)

$R = 0,777$ artinya koefisien korelasinya sebesar 0,777. Angka menunjukkan derajat korelasi antara variable pendapatan dan pendidikan dengan kepuasan pegawai muda di PT. Tri Nusa Abadi. $R\text{ Square} = 0,603$ menunjukkan angka koefisien determinasinya (R^2). Artinya variansi dalam kepuasan dapat dijelaskan oleh pendapatan dan pendidikan melalui model sebesar 60,3%, sisanya (39,7%) berasal dari variabel lain. Atau dengan bahasa sederhana besarnya kontribusi atau sumbangan pendapatan dan pendidikan terhadap kepuasan pegawai muda adalah sebesar 60,3%, sisanya (39,7%) berasal dari variabel lain di PT. Tri Nusa Abadi.

E. Penutup

Berdasarkan hasil pembahasan dapat ditarik kesimpulan pengaruh secara parsial berdasar alat hitung olah data SPSS versi 26, untuk variabel pendapatan (X_1) ditemukan nilai $b_1 = 0,002$ dengan $t = 0,654$ dan $\text{Sig.} = 0,521$. Oleh karena nilai $\text{sig.} > 0,05$ maka H_0 ($\beta_1 = 0$) diterima yang artinya variabel pendapatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai muda jika pendidikan dikendalikan atau dikontrol di PT. Tri Nusa Abadi. Untuk variabel pendidikan (X_2) ditemukan nilai $b_2 = 3,221$ dengan $t = 4,223$ dan $\text{Sig.} = 0,001$. Oleh karena nilai $\text{sig.} < 0,05$ maka H_0 ($\beta_1 = 0$) ditolak yang artinya variabel pendidikan berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai muda jika pendapatan dikendalikan atau dikontrol di PT. Tri Nusa Abadi.

Adapun saran penellitian ini adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan menjadi salah satu rujukan untuk melanjutkan penelitian tentang kepuasan pegawai muda dan pegawai senior; dan
2. Bagi perusahaan, agar lebih memperhatikan karakteristik pegawai muda, mendukung pengembangan karir, pendidikan, dan keagamaan pada pegawai muda melalui *gathering*, motivasi, dan komunikasi top manajemen dengan pegawai muda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, D. S., Agustina, Y., Sari, M. R., Ardiana, D. P. Y., Hartini, H., Moridu, I., ... & Butarbutar, M. (2020). Pengantar manajemen untuk organisasi publik dan bisnis.
- Ardiansyah, F., Hamdan, F., Sugiyanto, S., & Siadi, I. W. (2022). Klasifikasi Customer Relationship Management Menggunakan Dataset KDD Cup 2009 dengan Teknik Reduksi Dimensi. *Komputika: Jurnal Sistem Komputer*, 11(2), 193-202.
- David, Card, "Causal effect of education on earnings," in *Handbook of labor economics*, Orley Ashenfelter and David Card (Eds). Amsterdam: North-Holland, 1999: pp. 1801–1863
- Dewey, John (1916/1944). *Democracy and Education*. The Free Press. Hlm. 1–4. ISBN 0-684-83631-9.
- Handoko, T Hani.2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Jogyakarta.BPFE
- Husna, A. I. N. (2020). Kebijakan Peningkatan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Indonesia. *Muttaqien; Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, 1(1), 43-55.
- Husna, A. I. N., & Paramansyah, A. (2020). Perkembangan Industri Perbankan Syariah pada Pembiayaan yang Disalurkan (Libraryresearch). *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, 3(2), 129-139.
- Mangkunegara.2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung.PT.Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo.2003.*Perpajakan*.Yogyakarta.Andi
- Muhson, Ali. *Modul Pelatihan SPSS 26*.Yogyakarta.Liniswara
- Paramansyah, H. A., SE, M., Husna, A. I. N., & Sos, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Almuqsith Pustaka.
- Rahmawati, L., & Drajat, M. (2022). DIKOTOMI PENDIDIKAN DALAM PANDANGAN PENDIDIKAN ISLAM. *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 59-69.
- Setiawan, U., & Husna, A. I. N. (2021). Pendidikan Kecakapan Hidup melalui Pelatihan Produktivitas Menciptakan Barang dan Jasa bagi Siswa Madrasah Aliyah di Purwakarta. *Jurnal Pengabdian Multidisiplin*, 1(1), 26-32.
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta.Liniswara
- Sukirno, Sadono.2008.*Mikro Ekonomi Teori Pengantar*.Jakarta.PT. Raja Grafindo.
- Tabroni, I., Afrizal, R., Nurmawati, E., & Nurlatifah, S. (2021). Character Building: An Answer To The Worsening Of Human Character?. *SOKO GURU: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(3), 11-14.
- Tahani, L. A., & Husna, A. I. N. (2022). Peningkatan Kinerja Usaha Warung Sembako Dengan Pencatatan Keuangan Di Era Digital Di Desa Cicadas. *ALMUJTAMAE: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 149-152.
- Tri Nusa Abadi.2022. *Company Profile*.Bandung.Branch Office Karawang.
www.jobstreet.com by seek "survei Job Happiness index 2017". Jobstreet diakses tanggal 20 April 2022 jam 00.15 WIB.