

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Sejarah CV W Two Sport

Sejarah berdirinya CV W Two sport konveksi yang terletak di Desa Gulang, Rt 04 Rw 02 Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus. Konveksi ini berdiri sejak tahun 2013, yang mana pendiri konveksi adalah suami isteri yang berasal dari daerah ini yaitu bapak Ping'an dan ibu Sri Purwati. Tidak mudah membangun suatu usaha untuk mencapai sebuah kesuksesan. Keahlian serta pengalaman dalam bidang yang di tekuni merupakan faktor yang menentukan keberhasilan. Selain itu, memiliki strategi yang tepat merupakan factor yang sangat penting dalam manajemen persaingan pasar, hal tersebut yang dilakukan beliau dalam mengawali karir usahanya.

Sebelum mendirikan konveksi CV W Two Sport, awalnya bapak Ping'an berprofesi sebagai buruh jahit. Beliau telah melakukan pekerjaan tersebut kurang lebih selama 20 tahun, mulai tahun 1992 sampai dengan tahun 2012. "Selama saya menjadi penjahit, saya mendapatkan banyak pengalaman dan keahlian dalam menjahit khususnya menjahit tas sekolah". Sementara itu, Ibu Sri Purwati sendiri juga mempunyai kemampuan menjahit dari pengalamannya sebagai karyawan di konveksi yang sama dengan bapak Ping'an.

Beliau bertekad untuk memulai sebuah bisnis yang usahanya bergerak dalam bidang konveksi tas sekolah. Awalnya beliau menjalankan bisnis berdua dengan istrinya mulai tahun 2013 dengan nama W Two Sport, yang pada saat itu beliau hanya memiliki satu mesin jahit dan satu mesin obras dengan modal membeli bahan Rp. 5.000.000,-. Usaha tersebut mampu berkembang dengan pesat hingga pada tahun 2018 konveksi ini di daftarkan perizinannya sehingga berubah menjadi CV W Two Sport. Akan tetapi roda terus berputar, pada masa jaya-jayanya CV W Two Sport mengalami henti produksi pada tahun 2020 sampai tahun 2021 dikarenakan adanya wabah Covid-19. Pada awal tahun 2022 wabah sudah mulai bisa di kendalikan dan bapak Ping'an pun mulai menata kembali bisnisnya hingga pada tahun 2023 ini konveksi mulai

jalan dan mulai berkembang kembali, beliau mampu memperbaiki bisnis yang pernah henti produksi tersebut.

b. Visi, Misi dan Tujuan CV W Two Sport

Visi :

Menjadikan UMKM yang dapat menghasilkan produk lokal yang unggul, memiliki kualitas ekspor serta dapat menjadi acuan bagi pengusaha-pengusaha baru.

Misi:

- 1) Memberikan produk yang berkualitas dan inovatif.
- 2) Menciptakan suasana yang baik bagi karyawan sebagai kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.
- 3) Menjadi acuan sebagai UMKM yang bergerak dalam bidang konveksi yang memiliki tata kelola yang baik.
- 4) Memberdayakan karyawan melalui pengembangan Sumber Daya Manusia dan mencetak calon pengusaha-pengusaha yang berkembang bersama.
- 5) Membuka lapangan pekerjaan dan mensejahterakan masyarakat sekitar.

Tujuan konveksi :

Menjadi *Home Industry* penyedia produk dan jasa konveksi yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.

c. Profil Perusahaan

- Nama Instansi : CV W Two Sport
 Alamat : Desa Gulang, Rt 04 Rw 02 Kec. Mejobo Kab. Kudus
 Didirikan Oleh : Bapak Ping'an
 Bidang/ Jenis usaha : Konveksi

d. Struktur Organisasi perusahaan

Gambar 4.1 Struktur Kepemimpinan CV W Two Sport



Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara setiap bagian, baik posisi maupun tugas yang

ada pada perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan.

CV W Two Sport Konvesi ini dipimpin oleh bapak Ping'an selaku Owner, yang bertindak sebagai pengambil keputusan utama dan pembuat kebijakan yang harus dilakukan oleh Manajemen Keuangan dan Manajemen Produksi. Sedangkan bagian manajemen keuangan yaitu bertugas mengatur dan memperhitungkan keuangan perusahaan. Sedangkan manajemen gudang dan pemasaran bertugas mengatur keluar masuknya barang pada gudang barang jadi dan bagian pemasaran di pegang langsung oleh Ibu Sri Purwati. Kemudian manajemen produksi dipegang oleh mbak Wanda yang mana bertugas mengatur kegiatan produksi yang berjalan sesuai kebijakan owner. Dalam kegiatan produksi dikerjakan oleh karyawan tetap maupun karyawan borong.

2. Gambaran Umum Responden

Dalam bagian ini dijelaskan terkait karakteristik responden yang terpilih untuk diteliti oleh peneliti, yaitu karyawan di CV. W Two Sport Kudus. Berdasarkan hasil dari kuesioner yang disebar dapat diperoleh hasil karakteristik responden berdasarkan jenis nama, kelamin, usia, lama bekerja dan jenis pekerjaan. Berikut adalah gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) |
|---------------|----------------|
| Laki-Laki | 4 |
| Perempuan | 26 |
| Jumlah | 30 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 4 orang, dan perempuan 26 orang. Jadi, Sebagian besar responden dalam penelitian ini ialah perempuan.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah (Orang) |
|---------------|----------------|
| 16 – 20 tahun | 3 |
| 21 – 25 tahun | 7 |
| 26 – 30 tahun | 11 |
| > 35 tahun | 9 |
| Total | 30 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 16-20 tahun sebanyak 3 orang, 21-25 tahun sebanyak 11 orang, 26-30 tahun sebanyak 5 orang, dan lebih dari 35 tahun sebanyak 9 orang. Jadi, Sebagian besar karyawan di CV. W Two Sport Kudus berusia 26-30 tahun.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah (Orang) |
|--------------|----------------|
| < 1 tahun | 10 |
| 1-2 tahun | 17 |
| 3-4 tahun | 3 |
| > 5 tahun | 0 |
| Total | 30 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang lama bekerja kurang dan sampai 1 tahun sebanyak 10 orang, 1-2 tahun sebanyak 17 orang, dan 3-4 tahun sebanyak 3 orang, dan tidak ada lebih dari 5 tahun. Jadi, Sebagian besar responden dalam penelitian ini bekerja kurang dan sampai 1 tahun.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

| Jenis Pekerjaan | Jumlah (Orang) |
|-----------------|----------------|
| Borong | 10 |
| Tetap | 20 |
| Total | 30 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berstatus pekerja borong sebanyak 10 orang dan pekerja tetap 20 orang. Jadi, Sebagian besar responden dalam penelitian ini berstatus karyawan tetap.

3. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Berikut hasil dari masing-masing jawaban responden terkait variabel *work life balance*, etos kerja islami, dan kepuasan kerja karyawan borong dan karyawan tetap di CV W TWO SPORT:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Karyawan Borong Terhadap *Work Life Balance* (X1)

| Item | Jawaban Responden | | | | | | | | | |
|-------|-------------------|----|----|-----|---|-----|---|-----|----|-----|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| | STS | | TS | | N | | S | | SS | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| X1.1 | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 10% | 4 | 40% | 5 | 50% |
| X1.2 | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 20% | 2 | 20% | 6 | 60% |
| X1.3 | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 40% | 2 | 20% | 4 | 40% |
| X1.4 | 0 | 0% | 1 | 10% | 3 | 30% | 2 | 20% | 4 | 40% |
| X1.5 | 0 | 0% | 1 | 10% | 3 | 30% | 2 | 20% | 4 | 40% |
| X1.6 | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 20% | 4 | 40% | 4 | 40% |
| X1.7 | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 30% | 2 | 20% | 5 | 50% |
| X1.8 | 0 | 0% | 1 | 10% | 2 | 20% | 3 | 30% | 4 | 40% |
| X1.9 | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 10% | 4 | 40% | 5 | 50% |
| X1.10 | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 20% | 2 | 20% | 6 | 60% |
| X1.11 | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 30% | 4 | 40% | 3 | 30% |
| X1.12 | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 30% | 3 | 30% | 4 | 40% |

| | | | | | | | | | | |
|-----------|---|--------|---|-----|---|-------------|---|-------------|---|---------|
| | | | | | | % | | % | | |
| X1.1 3 | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 2 | 2 0 % | 4 | 4 0 % | 4 | 40 % |
| X1.1 4 | 0 | 0 % | 0 | 0 % | 1 | 1 0 % | 6 | 6 0 % | 3 | 30 % |

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Hasil tabel di atas dapat diketahui terkait tanggapan responden karyawan borong dari tiap item pernyataan pada variabel *work life balance* (X1). Analisa jawaban responden tiap item pernyataan dari variabel *work life balance* (X1), sebagai berikut:

1. Pada tabel diatas dapat ketahui bahwa pada item X1.1, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (0) dan tidak setuju (0), kemudian responden menjawab netral 1 orang, 4 orang setuju, dan 5 orang sangat setuju. Jadi, mayoritas responden sangat setuju tentang akuntabilitas pekerjaan meningkatkan beban kerja.
2. Pada item X1.2 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (0) dan tidak setuju (0). Kemudian, 2 orang menjawab netral, 2 orang menjawab setuju, dan 6 orang menjawab sangat setuju. Jadi, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa implementasi ide pekerjaan menciptakan tekanan kerja.
3. Pada item X1.3 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (0) dan tidak setuju (0). Kemudian, 4 responden menjawab netral, 2 responden menjawab setuju dan 4 orang menjawab sangat setuju. Jadi, mayoritas responden setuju dengan pernyataan melakukan lebih dari yang dapat tangani dengan nyaman di tempat kerja.
4. Pada item X1.4, 1 responden menjawab tidak setuju, 3 responden menjawab netral, 2 orang setuju dan 4 responden sangat setuju. Jadi, mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan siap untuk mengambil banyak tugas dengan minat penuh.
5. Pada item X1.5, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab setuju, 3 netral, 2 setuju, dan 4 responden menjawab sangat setuju. Jadi, mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan pekerjaan menjauhkan responden dengan keluarga.

6. Pada item X1.6, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 2 responden menjawab netral, 4 responden setuju, dan 4 responden sangat setuju. Jadi, mayoritas responden setuju dengan pernyataan perusahaan menghargai kontribusi karyawan.
7. Pada item X1.7, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 3 orang netral, 2 responden setuju, dan 5 responden sangat setuju. Jadi, mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan perusahaan menghargai upaya ekstra yang telah diberikan karyawan.
8. Pada item X1.8, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 1 responden tidak setuju, 2 responden netral, 3 responden setuju, dan 4 responden menjawab sangat setuju. Jadi, mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan.
9. Pada item X1.9, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 responden menjawab netral, 4 setuju, dan 5 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi bagi karyawan.
10. Pada item X1.10, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 2 responden menjawab netral, 2 setuju, dan 6 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan perusahaan memberikan bantuan kepada karyawan untuk menangani masalah terkait keluarga dan pekerjaan.
11. Pada item X1.11, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 3 responden menjawab netral, 4 setuju, dan 3 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden setuju dengan pernyataan Perusahaan mendukung karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja.
12. Pada item X1.12, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 3 responden menjawab netral, 3 setuju, dan 4 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan perusahaan sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai karyawan.

13. Pada item X1.13, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 2 responden menjawab netral, 4 setuju, dan 4 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden setuju dengan pernyataan perusahaan mengabdikan perminataan yang wajar untuk perubahan kodisi kerja.

14. Pada item X1.14, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 responden menjawab netral, 6 setuju, dan 3 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden setuju dengan pernyataan perusahaan memperhatikan karyawan dan kesejahteraan karyawan.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Karyawan Tetap Terhadap *Work Life Balance* (X1)

| Jawaban Responden | | | | | | | | | | |
|-------------------|-----|----|----|----|---|-----|---|-----|----|-----|
| Item | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| | STS | | TS | | N | | S | | SS | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| X1.1 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 9 | 45% | 1 | 5% |
| X1.2 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 15% | 7 | 35% |
| X1.3 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 5% | 9 | 45% |
| X1.4 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 5% | 9 | 45% |
| X1.5 | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 15% | 8 | 40% | 9 | 45% |
| X1.6 | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 10% | 9 | 45% | 9 | 45% |
| X1.7 | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 5% | 8 | 40% | 1 | 5% |
| X1.8 | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 25% | 8 | 40% | 7 | 35% |
| X1.9 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 9 | 45% | 1 | 5% |
| X1.10 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 10% | 8 | 40% |
| X1.11 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 5% |
| X1.12 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 5% | 9 | 45% |

| | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| X1. 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 40 | 40 | | 40 |
| | % | 0 | % | 4 | % | 8 | % | 8 | % |
| X1. 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 35 | 1 | 55 | |
| | % | 0 | % | 2 | % | 7 | % | 1 | % |

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Hasil tabel di atas dapat diketahui terkait tanggapan responden karyawan tetap dari tiap item pernyataan pada variabel *work life balance* (X1). Analisa jawaban responden tiap item pernyataan dari variabel *work life balance* (X1), sebagai berikut:

1. Pada tabel diatas dapat ketahui bahwa pada item X1.1, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (0), tidak setuju (0) dan netral (0), kemudian 9 responden setuju, dan 11 orang sangat setuju. Jadi, mayoritas responden sangat setuju tentang akuntabilitas pekerjaan meningkatkan beban kerja.
2. Pada item X1.2 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (0), tidak setuju (0) dan netral (0), Kemudian 13 orang menjawab setuju, dan 7 orang menjawab sangat setuju. Jadi, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa implementasi ide pekerjaan menciptakan tekanan kerja.
3. Pada item X1.3 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (0), tidak setuju (0) dan netral (0), Kemudian, 11 responden menjawab setuju dan 9 orang menjawab sangat setuju. Jadi, mayoritas responden setuju dengan pernyataan melakukan lebih dari yang dapat tangani dengan nyaman di tempat kerja.
4. Pada item X1.4, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (0), tidak setuju (0) dan netral (0), kemudian, 11 responden setuju dan 9 responden sangat setuju. Jadi, mayoritas responden setuju dengan pernyataan siap untuk mengambil banyak tugas dengan minat penuh.
5. Pada item X1.5, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (0) dan tidak setuju (0), 3 netral, 8 setuju, dan 9 responden menjawab sangat setuju. Jadi, mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan pekerjaan menjauhkan responden dengan keluarga.
6. Pada item X1.6, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 2 responden menjawab netral, 9 responden setuju, dan 9 responden sangat setuju. Jadi, mayoritas responden setuju dengan pernyataan perusahaan menghargai kontribusi karyawan.

7. Pada item X1.7, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 responden menjawab netral, 8 responden setuju, dan 11 responden sangat setuju. Jadi, mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan perusahaan menghargai upaya ekstra yang telah diberikan karyawan.
8. Pada item X1.8, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (0) dan tidak setuju (0), kemudian, 5 responden netral, 8 responden setuju, dan 7 responden menjawab sangat setuju. Jadi, mayoritas responden setuju dengan pernyataan perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan.
9. Pada item X1.9, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral. Kemudian, 9 responden setuju, dan 11 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi bagi karyawan.
10. Pada item X1.10, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral (0). Kemudian, 12 responden setuju, dan 8 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden setuju dengan pernyataan perusahaan memberikan bantuan kepada karyawan untuk menangani masalah terkait keluarga dan pekerjaan.
11. Pada item X1.11, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral (0). Kemudian, 10 setuju, dan 10 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden setuju dengan pernyataan Perusahaan mendukung karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja.
12. Pada item X1.12, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral (0). Kemudian, 11 setuju, dan 9 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden setuju dengan pernyataan perusahaan sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai karyawan.
13. Pada item X1.13, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 4 responden menjawab netral, 8 responden setuju, dan 8 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden setuju dengan pernyataan perusahaan mengabdikan perminataan yang wajar untuk perubahan kondisi kerja.

14. Pada item X1.14, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 2 responden menjawab netral, 7 setuju, dan 11 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden setuju dengan pernyataan perusahaan memperhatikan karyawan dan kesejahteraan karyawan.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Karyawan Borong Terhadap Etos Kerja (X2)

| Jawaban Responden | | | | | | | | | | |
|-------------------|-----|-----|----|-----|---|-----|---|-----|----|-----|
| Item | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| | STS | | TS | | N | | S | | SS | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| X2.1 | 1 | 10% | 1 | 10% | 1 | 10% | 4 | 40% | 3 | 30% |
| X2.2 | 1 | 10% | 2 | 20% | 1 | 10% | 2 | 20% | 4 | 40% |
| X2.3 | 1 | 10% | 0 | 0% | 2 | 20% | 2 | 20% | 5 | 50% |
| X2.4 | 1 | 10% | 0 | 0% | 1 | 10% | 2 | 20% | 6 | 60% |
| X2.5 | 1 | 10% | 1 | 10% | 0 | 0% | 4 | 40% | 4 | 40% |
| X2.6 | 1 | 10% | 2 | 20% | 2 | 20% | 0 | 0% | 5 | 50% |
| X2.7 | 0 | 0% | 2 | 20% | 2 | 20% | 1 | 10% | 5 | 50% |
| X2.8 | 0 | 0% | 2 | 20% | 3 | 30% | 3 | 30% | 2 | 20% |
| X2.9 | 1 | 10% | 1 | 10% | 0 | 0% | 3 | 30% | 5 | 50% |
| X2.10 | 2 | 20% | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 40% | 4 | 40% |
| X2.11 | 0 | 0% | 2 | 20% | 2 | 20% | 2 | 20% | 4 | 40% |
| X2.12 | 1 | 10% | 0 | 0% | 5 | 50% | 2 | 20% | 2 | 20% |
| X2.13 | 0 | 0% | 3 | 30% | 1 | 10% | 4 | 40% | 2 | 20% |
| X2.14 | 1 | 10% | 1 | 10% | 0 | 0% | 4 | 40% | 4 | 40% |
| X2.15 | 2 | 20% | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 30% | 5 | 50% |

| | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---------|--------|---------|---|---------|---|---------|---|---------|
| X2. 16 | 2 | 20 % | 0 % | 0 % | 1 | 10 % | 3 | 30 % | 4 | 40 % |
| X2. 17 | 1 | 10 % | 1 % | 10 % | 0 | 0 % | 3 | 30 % | 5 | 50 % |
| X2. 18 | 2 | 20 % | 0 % | 0 % | 2 | 20 % | 3 | 30 % | 3 | 30 % |
| X2. 19 | 1 | 10 % | 1 % | 10 % | 2 | 20 % | 4 | 40 % | 2 | 20 % |
| X2. 20 | 1 | 10 % | 1 % | 10 % | 2 | 20 % | 4 | 40 % | 2 | 20 % |
| X2. 21 | 1 | 10 % | 2 % | 20 % | 2 | 20 % | 2 | 20 % | 3 | 30 % |

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Hasil tabel di atas dapat diketahui terkait tanggapan responden karyawan borong dari tiap item pernyataan pada variabel etos kerja islam (X2). Analisa jawaban responden tiap item pernyataan dari variabel etos kerja islam (X2), sebagai berikut:

1. Pada tabel diatas dapat diketahui perolehan tanggapan responden pada variabel X2.1, 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju, 1 responden tidak setuju, 1 responden netral, 4 setuju, dan 3 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dalam jam kerja setiap hari.
2. Pada item X2.2, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, 1 netral, 2 setuju, dan 4 sangat setuju. Jadi mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan jarang mengambil waktu ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
3. Pada item X2.3, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, tidak ada responden menjawab tidak setuju (0), 2 netral, 2 responden setuju, dan 5 sangat setuju. Jadi mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan hanya mengambil jam istirahat jika perlu.
4. Pada item X2.4, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, tidak ada responden menjawab tidak setuju (0), 1 netral, 2 setuju, dan 6 sangat setuju. Jadi mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan selalu menyelesaikan tugas pribadi pada jam istirahat.

5. Pada item X2.5, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, tidak ada responden menjawab netral, 4 setuju, dan 4 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan tidak pernah izin sakit secara sengaja.
6. Pada item X2.6, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, 2 netral, tidak ada responden menjawab setuju, dan 5 sangat setuju. Jadi mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan jarang mengambil cuti pada jam kerja untuk urusan pribadi.
7. Pada item X2.7, tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden tidak setuju, 2 netral, 1 setuju, dan 5 sangat setuju. Jadi mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan tidak akan dengan sengaja memanfaatkan peralatan kantor untuk keperluan pribadi.
8. Pada item X2.8, tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden tidak setuju, 3 netral, 3 setuju, dan 2 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan selalu memenuhi tenggat waktu.
9. Pada item X2.9, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 tidak setuju, tidak ada responden menjawab netral, 3 setuju, dan 5 sangat setuju. Jadi mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan selalu melakukan yang terbaik dalam bekerja.
10. Pada item X2.10, 2 responden sangat tidak setuju, tidak ada responden menjawab tidak setuju dan netral, 4 setuju, dan 4 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan selalu berusaha untuk memenuhi nilai-nilai kerja untuk menjamin kesuksesan.
11. Pada item X2.11, tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, 2 netral, 2 setuju, dan 4 sangat setuju. Jadi mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan karyawan di divisi dibagi menjadi beberapa tim kerja.
12. Pada item X2.12, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, tidak ada responden menjawab tidak setuju, 5 netral, 2 setuju, dan 2 sangat setuju. Jadi mayoritas responden netral dengan pernyataan setiap tim kerja ditugaskan dengan proyek kelompok tertentu.
13. Pada item X2.13, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 3 responden menjawab tidak setuju, 1

- netral, 4 setuju, dan 2 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan selalu memberikan kontribusi dalam menyelesaikan proyek kelompok.
14. Pada item X2.14, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 tidak setuju, tidak ada responden menjawab netral, 4 setuju, dan 4 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan sering berkontribusi dengan anggota tim untuk mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan.
 15. Pada item X2.15, 2 responden menjawab sangat tidak setuju, tidak ada responden menjawab tidak setuju dan netral (0), 3 setuju, dan 5 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan memberikan Kerjasama penuh kepada tim.
 16. Pada item X2.16, 2 responden menjawab sangat tidak setuju, tidak ada responden menjawab tidak setuju, 1 netral, 3 setuju, dan 4 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan selalu berkomitmen dalam kerja tim.
 17. Pada item X2.17, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 tidak setuju, tidak ada yang menjawab netral, 3 setuju, dan 5 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan selalu bekerja keras memenuhi tanggungjawab.
 18. Pada item X2.18, 2 responden menjawab sangat tidak setuju, tidak ada (0) menjawab tidak setuju, 2 netral, 3 setuju, dan 3 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan selalu bertanggungjawab jika melakukan kesalahan.
 19. Pada item X2.19, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, 2 netral, 4 setuju, dan 2 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan sering bekerja keras untuk maju.
 20. Pada item X2.20, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, 2 netral, 4 setuju, dan 2 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan melakukan pekerjaan sebagaimana hal tersebut adalah tanggung jawab, bukan karena diperintah untuk melakukannya.
 21. Pada item X2.21, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, 2 netral, 2 setuju, dan 3 sangat setuju. Jadi mayoritas responden

sangat setuju dengan pernyataan menekankan kualitas dan keunggulan di tempat kerja.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Karyawan Tetap Terhadap Etos Kerja (X2)

| Item | Jawaban Responden | | | | | | | | | |
|-------|-------------------|-----|----|-----|---|-----|---|-----|----|-----|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| | STS | | TS | | N | | S | | SS | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| X2.1 | 1 | 5% | 1 | 5% | 1 | 5% | 0 | 35% | 7 | 35% |
| X2.2 | 1 | 5% | 2 | 10% | 1 | 5% | 7 | 35% | 9 | 45% |
| X2.3 | 1 | 5% | 0 | 0% | 2 | 10% | 7 | 30% | 0 | 50% |
| X2.4 | 1 | 5% | 0 | 0% | 1 | 5% | 6 | 35% | 2 | 60% |
| X2.5 | 1 | 5% | 1 | 5% | 2 | 10% | 7 | 30% | 9 | 45% |
| X2.6 | 1 | 5% | 2 | 10% | 3 | 15% | 6 | 35% | 8 | 40% |
| X2.7 | 0 | 0% | 2 | 10% | 2 | 10% | 7 | 35% | 9 | 45% |
| X2.8 | 0 | 0% | 2 | 10% | 6 | 30% | 7 | 35% | 5 | 25% |
| X2.9 | 1 | 5% | 1 | 5% | 0 | 0% | 7 | 45% | 1 | 55% |
| X2.10 | 2 | 10% | 0 | 0% | 0 | 0% | 9 | 30% | 9 | 45% |
| X2.11 | 2 | 10% | 2 | 10% | 2 | 10% | 6 | 35% | 8 | 40% |
| X2.12 | 1 | 5% | 0 | 0% | 5 | 25% | 7 | 35% | 7 | 35% |
| X2.13 | 0 | 0% | 3 | 15% | 4 | 20% | 7 | 40% | 6 | 30% |
| X2.14 | 1 | 5% | 1 | 5% | 1 | 5% | 8 | 45% | 9 | 45% |
| X2.15 | 2 | 10% | 0 | 0% | 0 | 0% | 9 | 40% | 9 | 45% |
| X2.16 | 2 | 10% | 0 | 0% | 2 | 10% | 8 | 45% | 8 | 40% |

| | | | | | | | | | | |
|-----------|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|
| X2. 17 | 1 | 5% | 1 | 5% | 1 | 5% | 9 | 40% | 8 | 40% |
| X2. 18 | 2 | 10% | 0 | 0% | 3 | 15% | 8 | 45% | 7 | 35% |
| X2. 19 | 1 | 5% | 1 | 5% | 2 | 10% | 9 | 25% | 7 | 35% |
| X2. 20 | 1 | 5% | 1 | 5% | 4 | 20% | 5 | 35% | 9 | 45% |
| X2. 21 | 1 | 5% | 2 | 10% | 2 | 10% | 7 | 35% | 8 | 40% |

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Hasil tabel di atas dapat diketahui terkait tanggapan responden karyawan tetap dari tiap item pernyataan pada variabel etos kerja islam (X2). Analisa jawaban responden tiap item pernyataan dari variabel etos kerja islam (X2), sebagai berikut:

1. Pada tabel diatas dapat diketahui perolehan tanggapan responden pada variabel X2.1, 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju, 1 responden tidak setuju, 1 responden netral, 10 setuju, dan 7 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dalam jam kerja setiap hari.
2. Pada item X2.2, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, 1 netral, 7 setuju, dan 9 sangat setuju. Jadi mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan jarang mengambil waktu ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
3. Pada item X2.3, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, tidak ada responden menjawab tidak setuju (0), 2 netral, 7 responden setuju, dan 10 sangat setuju. Jadi mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan hanya mengambil jam istirahat jika perlu.
4. Pada item X2.4, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, tidak ada responden menjawab tidak setuju (0), 1 netral, 6 setuju, dan 12 sangat setuju. Jadi mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan selalu menyelesaikan tugas pribadi pada jam istirahat.
5. Pada item X2.5, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, 2 netral, 7 setuju, dan 9 sangat setuju. Jadi mayoritas responden

setuju dengan pernyataan tidak pernah izin sakit secara sengaja.

6. Pada item X2.6, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, 3 netral, 6 responden setuju, dan 8 sangat setuju. Jadi mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan jarang mengambil cuti pada jam kerja untuk urusan pribadi.
7. Pada item X2.7, tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden tidak setuju, 2 netral, 7 setuju, dan 9 sangat setuju. Jadi mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan tidak akan dengan sengaja memanfaatkan peralatan kantor untuk keperluan pribadi.
8. Pada item X2.8, tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden tidak setuju, 6 netral, 7 setuju, dan 5 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan selalu memenuhi tenggat waktu.
9. Pada item X2.9, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 tidak setuju, tidak ada responden menjawab netral, 7 setuju, dan 11 sangat setuju. Jadi mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan selalu melakukan yang terbaik dalam bekerja.
10. Pada item X2.10, 2 responden sangat tidak setuju, tidak ada responden menjawab tidak setuju dan netral, 9 setuju, dan 9 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan selalu berusaha untuk memenuhi nilai-nilai kerja untuk menjamin kesuksesan.
11. Pada item X2.11, 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, 2 netral, 6 setuju, dan 8 sangat setuju. Jadi mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan karyawan di divisi dibagi menjadi beberapa tim kerja.
12. Pada item X2.12, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, tidak ada responden menjawab tidak setuju, 5 netral, 7 setuju, dan 7 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan setiap tim kerja ditugaskan dengan proyek kelompok tertentu.
13. Pada item X2.13, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, 3 responden menjawab tidak setuju, 4 netral, 7 setuju, dan 6 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan selalu memberikan kontribusi dalam menyelesaikan proyek kelompok.

14. Pada item X2.14, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 tidak setuju, 1 responden menjawab netral, 8 setuju, dan 9 sangat setuju. Jadi mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan sering berkontribusi dengan anggota tim untuk mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan.
15. Pada item X2.15, 2 responden menjawab sangat tidak setuju, tidak ada responden menjawab tidak setuju dan netral (0), 9 setuju, dan 9 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan memberikan Kerjasama penuh kepada tim.
16. Pada item X2.16, 2 responden menjawab sangat tidak setuju, tidak ada responden menjawab tidak setuju, 2 netral, 8 setuju, dan 8 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan selalu berkomitmen dalam kerja tim.
17. Pada item X2.17, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 tidak setuju, 1 responden yang menjawab netral, 9 setuju, dan 8 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan selalu bekerja keras memenuhi tanggungjawab.
18. Pada item X2.18, 2 responden menjawab sangat tidak setuju, tidak ada (0) menjawab tidak setuju, 3 netral, 8 setuju, dan 7 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan selalu bertanggungjawab jika melakukan kesalahan.
19. Pada item X2.19, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, 2 netral, 9 setuju, dan 7 sangat setuju. Jadi mayoritas responden setuju dengan pernyataan sering bekerja keras untuk maju.
20. Pada item X2.20, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, 4 netral, 5 setuju, dan 9 sangat setuju. Jadi mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan melakukan pekerjaan sebagaimana hal tersebut adalah tanggung jawab, bukan karena diperintah untuk melakukannya.
21. Pada item X2.21, 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, 2 netral, 7 setuju, dan 8 sangat setuju. Jadi mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan menekankan kualitas dan keunggulan di tempat kerja.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Karyawan Borong Terhadap kepuasan kerja karyawan (X3)

| Jawaban Responden | | | | | | | | | | |
|-------------------|-----|----|----|----|---|-----|---|-----|----|-----|
| Item | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| | STS | | TS | | N | | S | | SS | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| X3.1 | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 20% | 4 | 40% | 4 | 40% |
| X3.2 | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 10% | 5 | 50% | 4 | 40% |
| X3.3 | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 20% | 3 | 30% | 5 | 50% |
| X3.4 | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 10% | 5 | 50% | 4 | 40% |
| X3.5 | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 10% | 5 | 50% | 4 | 40% |

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Hasil tabel di atas dapat diketahui terkait tanggapan responden karyawan borong dari tiap item pernyataan pada variabel etos kerja islam (X3). Analisa jawaban responden tiap item pernyataan dari variabel etos kerja islam (X3), sebagai berikut:

1. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa item X3.1, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0), 2 netral, 4 setuju, dan 4 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan merasa bangga dalam melakukan pekerjaannya.
2. Pada item X3.2, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0), 1 netral, 5 setuju, dan 4 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan merasa dibayar dengan jumlah yang sesuai untuk pekerjaan yang dilakukan.
3. Pada item X3.3, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0), 2 netral, 3 setuju, dan 5 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju atas pernyataan atasan berkompeten dalam melakukan pekerjaannya.
4. Pada item X3.4, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0), 1 netral, 5 setuju, dan 4 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan dalam pekerjaan, promosi didasarkan pada kompetensi karyawan.
5. Pada item X3.5, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0), 1 netral, 5 setuju, dan 4 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab

setuju atas pernyataan merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja yang lain.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Karyawan Tetap Terhadap kepuasan kerja karyawan (X3)

| Jawaban Responden | | | | | | | | | | |
|-------------------|-----|----|----|----|---|-----|----|-----|----|-----|
| Item | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| | STS | | TS | | N | | S | | SS | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| X3.1 | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 15% | 6 | 30% | 11 | 55% |
| X3.2 | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 20% | 6 | 30% | 10 | 50% |
| X3.3 | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 10% | 6 | 30% | 12 | 60% |
| X3.4 | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 5% | 10 | 50% | 9 | 45% |
| X3.5 | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 5% | 9 | 45% | 10 | 50% |

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Hasil tabel di atas dapat diketahui terkait tanggapan responden karyawan tetap dari tiap item pernyataan pada variabel etos kerja islam (X3). Analisa jawaban responden tiap item pernyataan dari variabel etos kerja islam (X3), sebagai berikut:

1. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa item X3.1, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0), 3 netral, 6 setuju, dan 11 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju atas pernyataan merasa bangga dalam melakukan pekerjaannya.
2. Pada item X3.2, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0), 4 netral, 6 setuju, dan 10 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju atas pernyataan merasa dibayar dengan jumlah yang sesuai untuk pekerjaan yang dilakukan.
3. Pada item X3.3, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0), 2 netral, 6 setuju, dan 12 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju atas pernyataan atasan berkompeten dalam melakukan pekerjaannya.
4. Pada item X3.4, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0), 1 netral, 10 setuju, dan 9 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan dalam pekerjaan, promosi didasarkan pada kompetensi karyawan.
5. Pada item X3.5, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0), 1 netral, 9 setuju, dan 10 sangat setuju. Jadi, mayoritas responden menjawab

sangat setuju atas pernyataan merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja yang lain.

4. Analisis Data

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah dan tidaknya setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden. Untuk menentukan layak dan tidaknya suatu pernyataan dilakukan uji signifikansi yakni dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} yang didefinisikan dengan $df = n - k$. Penentuan $df = n - k$ yang dimana n = jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk (variabel). Terkait penelitian ini menggunakan jumlah sampel 30 dan tingkat signifikansi 0,05 maka r_{tabel} yaitu $r(df) 30-3 = 27$ adalah 0,381. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai r_{hitung} bernilai positif, maka butir pernyataan bisa dikatakan valid. Berikut hasil analisis validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas *Work Life Balance* (X1)

| Variabel | Item | Corrected Item Total Correlation (r_{hitung}) | | r_{tabel} | Keterangan |
|-------------------------------|--------|---|---------------|-------------|--------------|
| | | Pekerja Borong | Pekerja Tetap | | |
| <i>Work Life Balance</i> (X1) | WLB 1 | 0,827 | 0,531 | 0,381 | <i>Valid</i> |
| | WLB 2 | 0,895 | 0,731 | 0,381 | <i>Valid</i> |
| | WLB 3 | 0,926 | 0,829 | 0,381 | <i>Valid</i> |
| | WLB 4 | 0,874 | 0,747 | 0,381 | <i>Valid</i> |
| | WLB 5 | 0,848 | 0,860 | 0,381 | <i>Valid</i> |
| | WLB 6 | 0,673 | 0,608 | 0,381 | <i>Valid</i> |
| | WLB 7 | 0,732 | 0,758 | 0,381 | <i>Valid</i> |
| | WLB 8 | 0,739 | 0,825 | 0,381 | <i>Valid</i> |
| | WLB 9 | 0,489 | 0,744 | 0,381 | <i>Valid</i> |
| | WLB 10 | 0,895 | 0,735 | 0,381 | <i>Valid</i> |
| | WLB 11 | 0,780 | 0,864 | 0,381 | <i>Valid</i> |
| | WLB 12 | 0,788 | 0,780 | 0,381 | <i>Valid</i> |
| | WLB 13 | 0,897 | 0,845 | 0,381 | <i>Valid</i> |
| | WLB 14 | 0,466 | 0,690 | 0,381 | <i>Valid</i> |

Sumber Data: Data diolah dengan SPSS 26

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan item pada variabel *work life balance* memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} , sehingga seluruh item pernyataan yang digunakan valid.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Etos Kerja (X2)

| Variabel | Item | Corrected Item Total Correlation (r_{hitung}) | | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|-------|---|---------------|-------------|------------|
| | | Pekerja Borong | Pekerja Tetap | | |
| Etos Kerja (X2) | EK 1 | 0,743 | 0,769 | 0,381 | Valid |
| | EK 2 | 0,891 | 0,901 | 0,381 | Valid |
| | EK 3 | 0,878 | 0,878 | 0,381 | Valid |
| | EK 4 | 0,926 | 0,919 | 0,381 | Valid |
| | EK 5 | 0,910 | 0,874 | 0,381 | Valid |
| | EK 6 | 0,797 | 0,767 | 0,381 | Valid |
| | EK 7 | 0,898 | 0,887 | 0,381 | Valid |
| | EK 8 | 0,698 | 0,712 | 0,381 | Valid |
| | EK 9 | 0,930 | 0,904 | 0,381 | Valid |
| | EK 10 | 0,928 | 0,923 | 0,381 | Valid |
| | EK 11 | 0,718 | 0,777 | 0,381 | Valid |
| | EK 12 | 0,707 | 0,766 | 0,381 | Valid |
| | EK 13 | 0,810 | 0,803 | 0,381 | Valid |
| | EK 14 | 0,935 | 0,874 | 0,381 | Valid |
| | EK 15 | 0,938 | 0,870 | 0,381 | Valid |
| | EK 16 | 0,896 | 0,838 | 0,381 | Valid |
| | EK 17 | 0,930 | 0,808 | 0,381 | Valid |
| | EK 18 | 0,962 | 0,897 | 0,381 | Valid |
| | EK 19 | 0,958 | 0,948 | 0,381 | Valid |
| | EK 20 | 0,958 | 0,912 | 0,381 | Valid |
| | EK 21 | 0,919 | 0,920 | 0,381 | Valid |

Sumber Data: Data diolah dengan SPSS 26

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan item pada variabel etos kerja islam memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} , sehingga seluruh item pernyataan yang digunakan valid.

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (X3)

| Variabel | Item | Corrected Item Total Correlation (r_{hitung}) | | r_{tabel} | Keterangan |
|---------------------|-------|---|---------------|-------------|------------|
| | | Pekerja Borong | Pekerja tetap | | |
| Kepuasan Kerja (X3) | KKK 1 | 0,814 | 0,864 | 0,381 | Valid |
| | KKK 2 | 0,796 | 0,790 | 0,381 | Valid |
| | KKK | 0,811 | 0,850 | 0,381 | Valid |

| | | | | | |
|--|----------|-------|-------|-------|--------------|
| | 3 | | | | |
| | KKK 4 | 0,796 | 0,805 | 0,381 | <i>Valid</i> |
| | KKK 5 | 0,704 | 0,798 | 0,381 | <i>Valid</i> |

Sumber Data: Data diolah dengan SPSS 26

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan item pada variabel etos kerja islam memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} , sehingga seluruh item pernyataan yang digunakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* dengan taraf signifikansi yang digunakan. Ketika *Cronbach's alpha* > 0,70 (tingkat signifikan), maka variabel instrument dapat dikatakan reliable atau konsisten dalam pengukurannya.²⁷ Berikut adalah hasil perhitungan uji reliabilitas:

Tabel 4.14 Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | | Nilai Alpha | Keterangan |
|------------------------------|------------------|---------------|-------------|-----------------|
| | Pekerja Borong | Pekerja Tetap | | |
| Work Life Balance (X1) | 0,949 | 0,938 | 0,70 | <i>Reliabel</i> |
| Etos Kerja (X2) | 0,984 | 0,981 | 0,70 | <i>Reliabel</i> |
| Kepuasan Kerja Karyawan (X3) | 0,968 | 0,951 | 0,70 | <i>Reliabel</i> |

Sumber Data: Hasil diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas instrument variabel *work life balance* (X1) karyawan borong memperoleh nilai sebesar 0,949, etos kerja (X2) memperoleh nilai sebesar 0,984, dan kepuasan kerja (X3) memperoleh nilai sebesar 0,968. Kemudian, *work life balance* (X1) karyawan borong memperoleh nilai sebesar 0,938, etos kerja

²⁷ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Semarang: Badan penerbit Diponegoro, 2016), hlm 160.

islam(X2) memperoleh nilai sebesar 0,981, dan kepuasan kerja karyawan (X3) memperoleh nilai sebesar 0,951. Dapat disimpulkan semua item dari tiap variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,70, maka dapat dikatakan reliabel.

c. **Uji Asumsi Klasik**

1. **Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran informasi yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada partisipan penelitian terdiri dari beberapa unsur yang mewakili beberapa pihak (sub populasi) yang berdistribusi normal atau tidak normal.²⁸ Berikut adalah hasil uji normalitas dengan analisis statistic dan analisis grafis (plot histogram dan Qplot):

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| work life balance | .131 | 30 | .199 | .937 | 30 | .074 |
| etos kerja | .142 | 30 | .128 | .932 | 30 | .054 |
| kepuasan kerja karyawan | .138 | 30 | .152 | .937 | 30 | .074 |

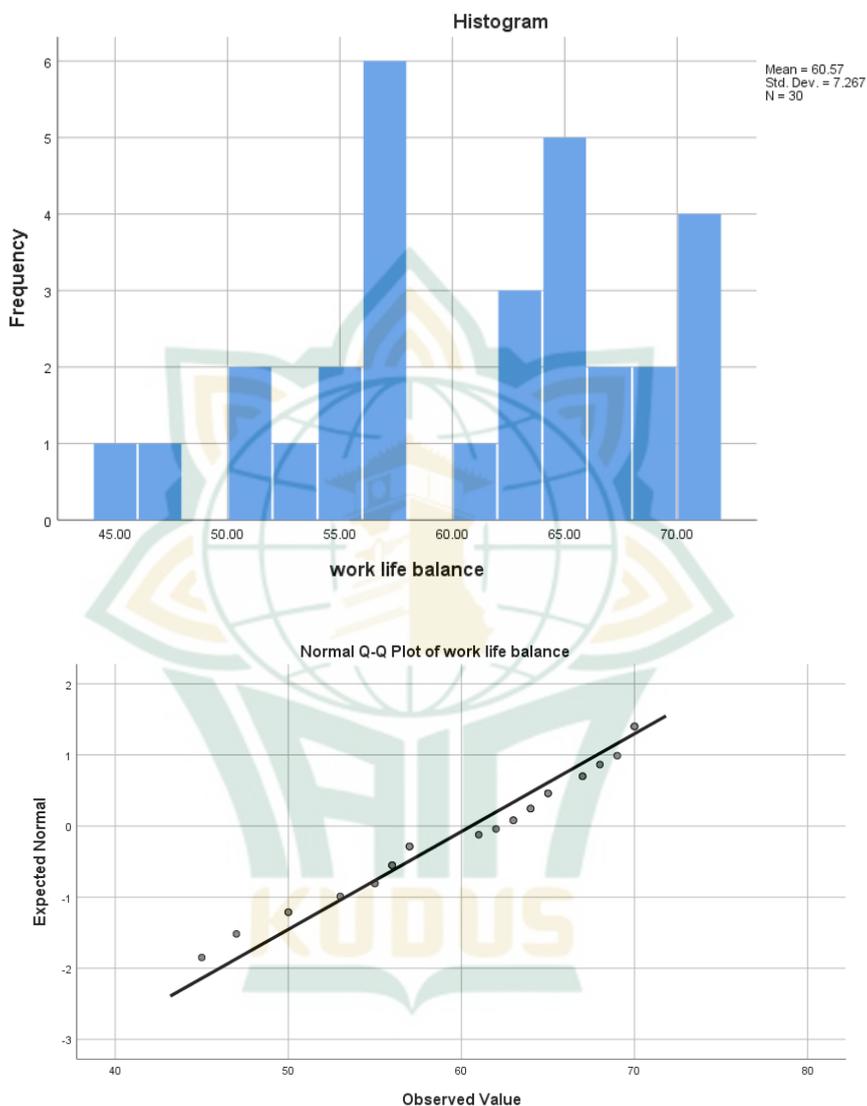
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: *Sumber Data: Hasil diolah SPSS 26*

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa perolehan hasil uji normalitas dengan melihat nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,05 yaitu pada variabel *work life balance* 0,199, variabel etos kerja 0,128, dan variabel kepuasan kerja karyawan 0,152. Jadi, secara keseluruhan data pada semua variabel berdistribusi normal.

²⁸ Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, hlm 160.

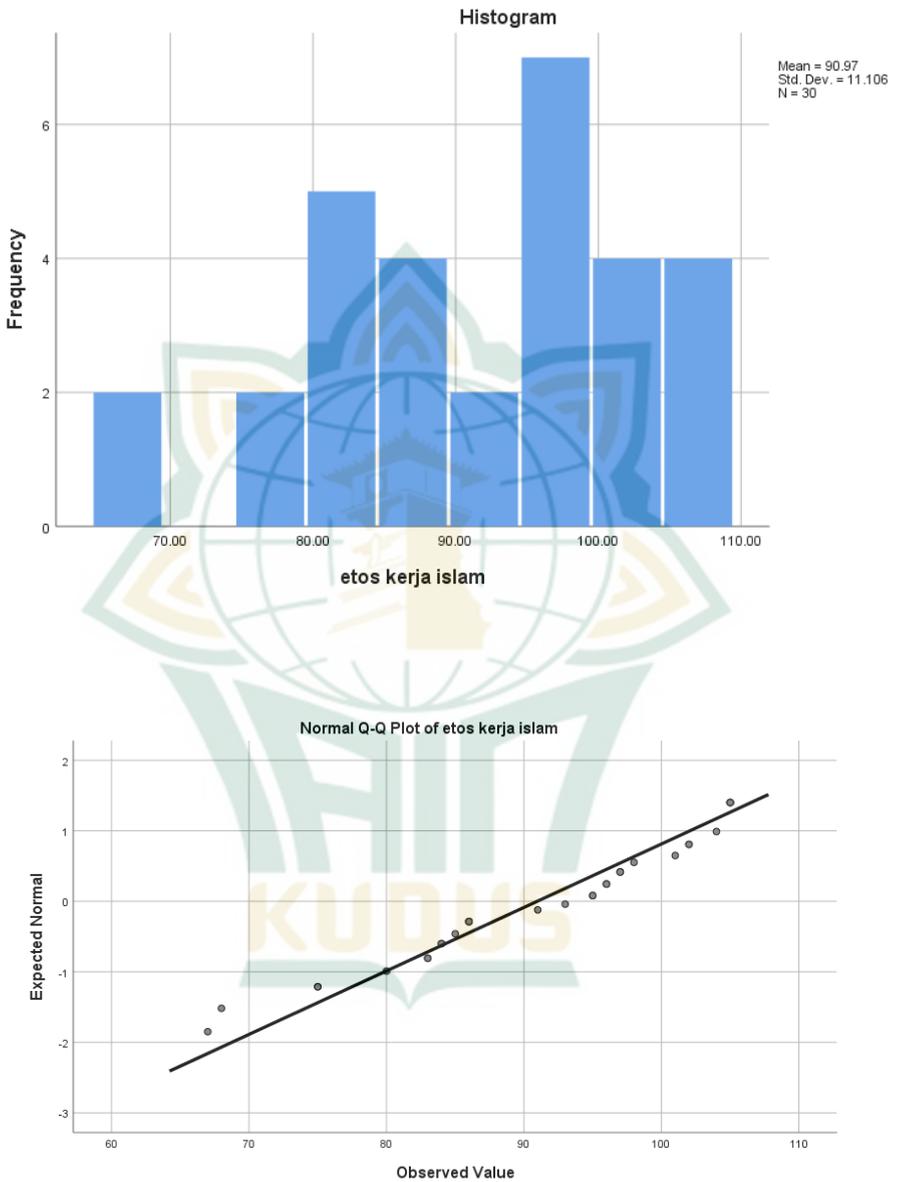
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Variabel *Work Life Balance*



Sumber Data: Hasil diolah SPSS 26

Dari kedua gambar uji normalitas variabel *work life balance* diatas dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal. Terlihat dari gambar histogram yang tidak condong kearah kanan maupun kiri dan pada titik Q-plot mengikuti garis kearah kanan.

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Variabel Etos Kerja

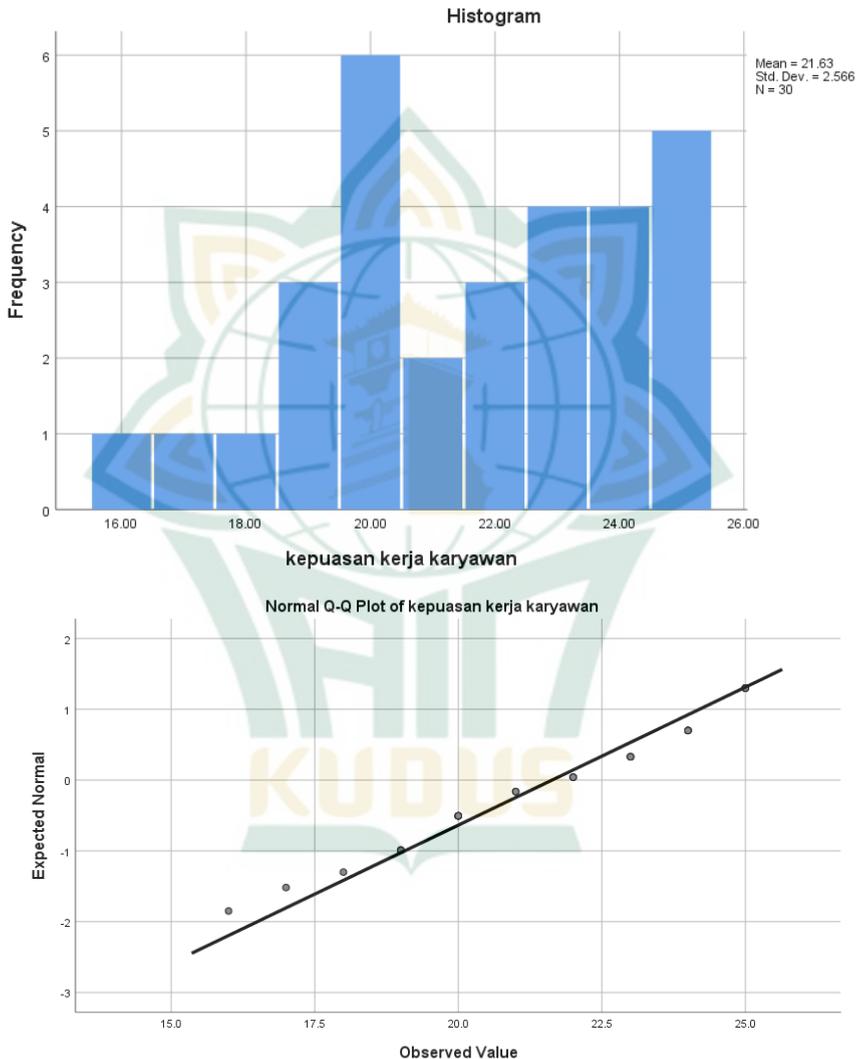


Sumber Data: Hasil diolah SPSS 26

Dari kedua gambar uji normalitas variabel etos kerja islam diatas dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal. Terlihat dari gambar histogram

yang tidak condong kearah kanan maupun kiri dan pada titik Q-plot mengikuti garis kearah kanan.

Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Variabel Etos Kerja



Sumber Data: Hasil diolah SPSS 26

Dari kedua gambar uji normalitas variabel kepuasan kerja karyawan diatas dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal. Terlihat dari gambar histogram

yang tidak condong kearah kanan maupun kiri dan pada titik Q-plot mengikuti garis kearah kanan.

2. Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas merupakan suatu uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui apakah kedua kelompok data homogenitas atau tidak. Berikut hasil uji homogenitas dari masing-masing variabel dengan perbandingan data karyawan borong dan karyawan tetap di CV W TWO SPORT.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances**

| | | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|----------------------------|---|---------------------|-----|--------|------|
| work life balance | Based on Mean | .805 | 1 | 28 | .377 |
| | Based on Median | .756 | 1 | 28 | .392 |
| | Based on Median and with adjusted df | .756 | 1 | 28.000 | .392 |
| | Based on trimmed mean | .883 | 1 | 28 | .355 |
| etos kerja | Based on Mean | 2.954 | 1 | 28 | .097 |
| | Based on Median | 2.915 | 1 | 28 | .099 |
| | Based on Median and with adjusted df | 2.915 | 1 | 22.470 | .102 |
| | Based on trimmed mean | 2.935 | 1 | 28 | .098 |
| kepuasan kerja karyawan | Based on Mean | .640 | 1 | 28 | .431 |
| | Based on Median | .504 | 1 | 28 | .483 |
| | Based on Median and with adjusted df | .504 | 1 | 27.177 | .484 |
| | Based on trimmed mean | .672 | 1 | 28 | .419 |

Sumber Data: Hasil diolah SPSS 26

Dari perolehan perhitungan data tersebut, dapat diketahui bahwa hasil uji homogenitas dari seluruh variabel nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Jadi, data dalam penelitian ini dapat dikatakan homogen dan dapat dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

d. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah solusi sementara untuk masalah penelitian. Ia adalah pernyataan sementara tentang hubungan yang diharapkan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis adalah jawaban atau dugaan awal masalah karena bersifat sementara dan harus dibuktikan kebenarannya. pengujian

yang akan dilakukan adalah pengujian hipotesis komparatif dua sampel dengan menggunakan t-test. T-test merupakan teknik analisis statistik yang digunakan ketika sampel variabel independen yang ingin di uji perbedaan rata-rata hitunganya hanya terdiri dari dua kelompok. Pada penelitian ini penulis menggunakan *Independent T-Test* ini lazimnya digunakan untuk menguji perdedaan rata-rata hitung sampel dengan suatu nilai tertentu yang sengaja diberikan sebagai pembanding. Teknik T-Test merupakan salah satu bentuk analisis statistic inferensial yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis.²⁹ Berikut adalah hasil uji *Independent t-test*:

Tabel 4.17 Hasil Uji *Independent T-Test*
Group Statistics

| | Kelas | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|-------------------------|-----------------|----|---------|----------------|-----------------|
| work life balance | karyawan borong | 10 | 16.2000 | 3.42540 | 1.08321 |
| | karyawan tetap | 20 | 19.7500 | 4.02460 | .89993 |
| etos kerja | karyawan borong | 10 | 58.5000 | 9.41925 | 2.97863 |
| | karyawan tetap | 20 | 84.9500 | 16.30458 | 3.64582 |
| kepuasan kerja karyawan | karyawan borong | 10 | 15.2000 | 2.52982 | .80000 |
| | karyawan tetap | 20 | 20.3500 | 3.03098 | .67775 |

ANOVA

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------|----------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| work life balance | Between Groups | 84.017 | 1 | 84.017 | 5.691 | .024 |
| | Within Groups | 413.350 | 28 | 14.763 | | |
| | Total | 497.367 | 29 | | | |
| etos kerja | Between Groups | 4664.017 | 1 | 4664.017 | 22.326 | .000 |

²⁹ Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, and Marzuki, *Statistik Terapan Teori Dan Praktik Dengan IBM SPSS Statistik 21* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2019), hlm 83.

| | | | | | | |
|-------------------------|----------------|-----------|----|---------|--------|------|
| | Within Groups | 5849.450 | 28 | 208.909 | | |
| | Total | 10513.467 | 29 | | | |
| kepuasan kerja karyawan | Between Groups | 176.817 | 1 | 176.817 | 21.326 | .000 |
| | Within Groups | 232.150 | 28 | 8.291 | | |
| | Total | 408.967 | 29 | | | |

Sumber Data: Diolah dengan SPSS 26.

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa:

- a. Hasil Uji Hipotesis Variabel *Work Life Balance* (X1)

Hasil uji *independent t-test* menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *work life balance* $0,024 < 0,05$. Jadi, terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan borong dengan karyawan tetap tentang *work life balance*. Pada tabel pertama dapat ketahuai bahwa nilai mean pekerja tetap lebih besar daripada pekerja borong ($19,750 > 16,200$) sehingga, *work life balance* pekerja tetap lebih tinggi atau lebih besar daripada pekerja borong. Jadi, hipotesis diterima yaitu terdapat perbedaan yang signifikan antara pekerja borong dengan pekerja tetap dengan *work life balance* pekerja tetap lebih besar daripada pekerja borong.
- b. Hasil Uji Hipotesis Variabel Etos Kerja (X2)

Hasil uji *independent t-test* menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel etos kerja islam $0,000 < 0,05$. Jadi, terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan borong dengan karyawan tetap tentang etos kerja. Pada tabel pertama dapat ketahuai bahwa nilai mean pekerja tetap lebih besar daripada pekerja borong ($84,950 > 58,500$) sehingga, etos kerja pekerja tetap lebih tinggi atau lebih besar daripada pekerja borong. Jadi, hipotesis diterima yaitu terdapat perbedaan yang signifikan antara pekerja borong dengan pekerja tetap dengan etos kerja islam pekerja tetap lebih besar daripada pekerja borong.
- c. Hasil Uji Hipotesis Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X3)

Hasil uji *independent t-test* menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja karyawan $0,000 < 0,05$. Jadi, terdapat perbedaan yang signifikan

antara karyawan borong dengan karyawan tetap tentang kepuasan kerja karyawan. Pada tabel pertama dapat diketahui bahwa nilai mean pekerja tetap lebih besar daripada pekerja borong ($20,350 > 15,200$) sehingga, etos kerja islam pekerja tetap lebih tinggi atau lebih besar daripada pekerja borong. Jadi, hipotesis diterima yaitu terdapat perbedaan yang signifikan antara pekerja borong dengan pekerja tetap dengan pekerja tetap dengan kepuasan kerja karyawan pekerja tetap lebih besar daripada pekerja borong.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan *work life balance*, etos kerja islam dan kepuasan kerja karyawan borong dan karyawan tetap CV. W Two Sport Kudus. Berikut pembahasan dari hasil penelitian dan analisis data, yaitu:

1. Perbedaan *Work Life Balance* pada karyawan berstatus karyawan tetap dan karyawan borong CV. W Two Sport Kudus

Work life balance merupakan sebuah konsep yang mencakup prioritas tugas yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan. Hal ini membutuhkan pencapaian keseimbangan antara pekerjaan professional dan pekerjaan pribadi.³⁰ Dapat dikatakan bahwa orang yang menghargai keseimbangan kehidupan kerja lebih peduli pada kesejahteraan mental mereka daripada hanya mengejar kekayaan.

ketika seseorang mencapai keseimbangan dalam peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terdapat keterikatan psikologis antara keduanya, maka orang tersebut dapat dikatakan memiliki *work life balance*. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja hanya dapat dicapai jika individu mengalami kepuasan dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. dimana peran perusahaan adalah untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan tanpa membahayakan tujuan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan itu sendiri.³¹

³⁰ Anuradha and Mrinalini Pandey, 'Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction of Women Doctors', *Problems and Perspectives in Management*, 14.2 (2016), hlm 0–7 <[https://doi.org/10.21511/ppm.14\(2-2\).2016.07](https://doi.org/10.21511/ppm.14(2-2).2016.07)>.

³¹ ischevell vialara Saina, Riane Johnly Pio, and w Rumawas, 'PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH

Hasil uji *independent t-test* menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *work life balance* $0,024 < 0,05$. Jadi, terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan borong dengan karyawan tetap tentang *work life balance*. Pada tabel pertama dapat diketahui bahwa nilai mean pekerja tetap lebih besar daripada pekerja borong ($19,750 > 16,200$) sehingga, *work life balance* pekerja tetap lebih tinggi atau lebih besar daripada pekerja borong.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di CV. W Two Sport Kudus, perbedaan utama dalam *work-life balance* antara pekerja borong dan pekerja tetap terletak pada stabilitas pekerjaan, fleksibilitas jam kerja, dan tekanan dalam pekerjaan. Pekerja tetap cenderung memiliki keseimbangan yang lebih baik karena kestabilan pekerjaan, fleksibilitas waktu yang lebih besar, dan dukungan dari hak-hak karyawan yang diberikan oleh status kepegawaian permanen. Sementara itu, pekerja borong cenderung menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai *work-life balance* karena sifat kontrak pekerjaan yang sementara dan tekanan waktu yang lebih tinggi.

Jadi, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fikri Fadri Ibrahim bahwa terdapat perbedaan yang signifikan *work life balance* antara pekerja borong dengan pekerja tetap.³² Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Elfira Rahmayati bahwa terdapat perbedaan signifikan antara pekerja tetap dan pekerja kontrak.³³

2. Perbedaan Etos Kerja pada karyawan berstatus karyawan tetap dan karyawan borong CV. W Two Sport Kudus

Etos kerja adalah suatu filosofi yang didasarkan pada pandangan atau sikap terhadap kehidupan sebagai seperangkat nilai, terkait dengan sifat, kebiasaan, dan dinamika budaya dalam kehidupan individu atau dalam kelompok masyarakat dan organisasi. Kemudian dari sikap menjadi perilaku, keyakinan,

SULUTTENGGU AREA MANADO Oleh: Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio', *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 4.2 (2021), hlm 1–9.

³² Fikri Fadri Ibrahim, 'PERBANDINGAN WORK LIFE BALANCE ANTARA PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN DI DKI JAKARTA SELAMA WORK FROM HOME' (Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2022), hlm 30.

³³ T Elfira Rahmayati, 'Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja Sebagai Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap', 4.September (2021), hlm 129.

cita-cita, pendapat, dan perilaku yang tercermin dalam sikap dan muncul sebagai pekerjaan.

Semua pekerjaan merupakan aktivitas yang dinamis, ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (fisik dan mental) dan untuk mencapai tujuan tersebut, ia dengan sungguh-sungguh berusaha untuk mencapai peningkatan kinerja terbaiknya. Budaya organisasi juga dapat digambarkan dalam literature sebagai asumsi dasar tentang sesuatu (dalam hal ini pekerjaan).

Hasil uji *independent t-test* menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel etos kerja $0,000 < 0,05$. Jadi, terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan borong dengan karyawan tetap tentang etos kerja. Pada tabel pertama dapat diketahui bahwa nilai mean pekerja tetap lebih besar daripada pekerja borong ($84,950 > 58,500$) sehingga, etos kerja pekerja tetap lebih tinggi atau lebih besar daripada pekerja borong.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, bahwa Perbedaan yang signifikan antara pekerja borong dan pekerja tetap bisa terlihat dalam tingkat motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Pekerja tetap cenderung memiliki upaya kerja yang lebih stabil dan berkelanjutan karena memiliki hubungan kerja yang lebih permanen dengan perusahaan dan memiliki jaminan keamanan pekerjaan.

Kemudian, dalam hal akuntabilitas yang dimiliki karyawan pekerja tetap sering memiliki tingkat akuntabilitas yang lebih tinggi karena mereka memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih jelas dan keterlibatan jangka panjang dengan perusahaan. Sebaliknya, pekerja borong mungkin memiliki tingkat akuntabilitas yang lebih rendah karena sifat kontrak pekerjaan mereka yang lebih fleksibel.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wasliati Kusuma Ningrum menyatakan bahwa terdapat perbedaan etos kerja yang signifikan antara karyawan tetap dan tidak tetap.³⁴

³⁴ Wasliati Kusuma Ningrum, 'Perbandingan Etos Kerja Karyawan tetap dan tidak tetap Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Kabupaten Serdang Berdagai', 2018
<<https://doi.org/http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/5897>>.

3. Perbedaan Kepuasan Kerja pada karyawan berstatus karyawan tetap dan karyawan borong CV. W Two Sport Kudus

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkap mengapa beberapa orang lebih puas dengan pekerjaannya daripada yang lain. Teori ini juga mencari dasar bagi proses emosional orang untuk kepuasan kerja. Diantara teori kepuasan kerja adalah *Two Factory* dan *Value Theory*.³⁵

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Secara umum, orang megarapkan unsur-unsur tertentu membawa kepuasan ketika tersedia dan ketidakpuasan ketika tidak tersedia. Dalam teori ini ketidakpuasan berhubungan kondisi pekerjaan (kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan, hubungan dengan orang lain, dll) daripada pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor ini disebut faktor sanitasi atau pemeliharaan karena mencegah reaksi negatif.

Kepuasan timbul dari faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau akibat langsungnya, seperti ; jenis pekerjaan, kinerja pekerjaan, peluang promosi, pengembangan pribadi, dan peluang pengakuan. Faktor-faktor ini disebut faktor motivasi karena berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi.

Menurut konsep *value theory*, kepuasan kerja terjadi pada tingkat dimana hasil kerja dirasakan oleh seseorang sesuai dengan yang diharapkan. Semakin banyak orang mendapatkan hasil, semakin bahagia mereka. semakin sedikit hasil yang mereka dapatkan, semakin frustasi mereka. Teori nilai berfokus pada konsekuensi menilai orang terlepas dari siapa mereka. Kunci untuk menjadi bahagia dengan pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek peerjaan yang dimiliki dan apa yang diinginkan. Semakin tinggi perbedaannya, semakin rendah kepuasannya.

Berdasarkan Hasil uji *independent t-test* menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja karyawan $0,000 < 0,05$. Jadi, terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan borong dengan karyawan tetap tentang kepuasan kerja karyawan. Pada tabel pertama dapat ketahui bahwa nilai mean pekerja tetap lebih besar daripada pekerja borong ($20,350 > 15,200$) sehingga,

³⁵ Wibowo, *Manajemen Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), hlm 70.

etos kerja islam pekerja tetap lebih tinggi atau lebih besar daripada pekerja borong.

Kemudian, berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti bahwa Pekerja borong biasanya bekerja dalam proyek-proyek tertentu dengan jangka waktu tertentu. Mereka cenderung memiliki fleksibilitas lebih tinggi dalam memilih proyek dan pekerjaan yang ingin mereka ambil. Namun, karena pekerjaan mereka lebih bersifat sementara dan kadang-kadang tidak terstruktur dengan baik, mereka mungkin mengalami ketidakpastian dan kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan mereka terhadap sifat pekerjaan. Di sisi lain, pekerja tetap biasanya memiliki pekerjaan yang lebih stabil dengan tanggung jawab yang terdefinisi dengan jelas. Mereka cenderung memiliki dukungan yang lebih baik dari atasan dan rekan kerja, serta kesempatan untuk mengembangkan keterampilan secara berkelanjutan. Kondisi ini dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap sifat pekerjaan.

Dari sisi gaji, pekerja borong diberikan upah senilai Rp 75.000 / lusin tas yang dibuat dan pekerja tetap dengan gaji perhari Rp 70.000. Hal ini dapat menyebabkan ketidakstabilan pendapatan dan kurangnya jaminan akan pendapatan di masa depan. Sebagai akibatnya, kepuasan terhadap gaji mereka mungkin berfluktuasi sesuai dengan proyek yang mereka tangani dan bayaran yang diterima. Sebaliknya, pekerja tetap memiliki gaji yang tetap dengan manfaat lain seperti tunjangan, asuransi, dan bonus. Mereka cenderung merasa lebih aman secara finansial karena memiliki stabilitas dalam penerimaan gaji mereka, yang dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap gaji.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Bella Sintya Devi, dkk menyatakan bahwa karyawan tetap lebih memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan *outsourcing*. Sehingga terdapat perbedanan yang signifikan antara pekerja tetap dan pekerja borong .³⁶

³⁶ Dinda Tira Virratih and Widyastuti, 'Differences in Job Satisfaction Between Permanent Employees and Outsourcing Employees', *International Journal Proceedings of The ICECRS*, 8 (2020), 1-4 <<https://doi.org/10.21070/icecrs2020531>>.