

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Wanita yang bekerja dan berjuang bukanlah menjadi peristiwa yang baru dalam lingkungan sosial kehidupan. Sebagaimana wanita yang bekerja menjadi buruh membuktikan dapat pula meringankan perekonomian keluarga. Kemunculan industri-industri rokok di sekitar mereka dapat memberikan banyaknya kesempatan bekerja untuk lebih produktif, misalnya keberadaan industri tersebut menjadi upaya dalam menumbuhkan keterampilan dan upaya dalam memperoleh upah. Cara para wanita tersebut dalam meningkatkan kebutuhan ekonomi dari hari ke hari dalam membantu kebutuhan finansial keluarga salah satunya adalah dengan bekerja di industri rokok.

Eksistensi industri rokok di Kota Kudus benar-benar memberi pengaruh terhadap kehidupan masyarakat terutama dalam bidang ekonomi, sebab bekerja disana menjadi mata pencaharian utama oleh para masyarakat. Aktivitas yang dijalankan wanita yang bekerja di industri rokok terutama pada SKT bagian produksi yaitu mulai proses giling atau linting, batil, contong hingga proses pres atau pembungkusan. Adapun proses yang dinamakan dengan linting merupakan meracik sebuah rokok mulai mencampur tembakau dengan cengkeh lalu ditata kemudian dilinting menggunakan garet atau kertas rokok. Kemudian melalui proses memangkas ujung rokok atau disebut batil.

Para pekerja wanita setiap harinya dapat menghasilkan rata-rata 4.000-5.000 batang rokok, dan upah borong per 1.000 batang yaitu Rp.40.100 dengan rincian Rp.24.050 untuk pekerja giling dan Rp.16.050 pekerja batil. Jika merampungkan lebih dari 4.000 batang dan batil lebih dari 6.000 batang rokok per harinya, diakumulasikan upah per bulannya mencapai Rp.2.500.000. Sedangkan pekerja harian rokok mendapat upah Rp.83.350 per hari. Maka semakin maksimal garapan tiap harinya, semakin besar pula upah yang diterimanya.

Jumlah pekerja yang ada pada SKT Djarum per 2023 mencapai angka 29.120 orang yang tersebar di 18 brak di Kudus, diantaranya SKT BL 53, SKT Blolo, SKT Jetak, SKT Karangbener, SKT Tanjung Karang, SKT Tanjung Karang 2, SKT Megawon 1, SKT Megawon 2, SKT Megawon 3, SKT Megawon 5, SKT Pladen, SKT Sidorekso, SKT Garung, SKT Terban, SKT Pengkol, SKT Kaliputu,

SKT Besito, SKT Krapyak. Masing-masing lokasi memiliki jumlah pekerja yang beragam, sesuai dengan besarnya lokasi brak dan juga kebutuhan produksinya, dan telah disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Pekerja SKT Per Brak

No	Lokasi Brak	Jumlah Pekerja
1	SKT BL 53	718 orang
2	SKT Blolo	1.718 orang
3	SKT Jetak	820 orang
4	SKT Karangbener	3.152 orang
5	SKT Tanjung Karang	1.356 orang
6	SKT Tanjung Karang2	1.789 orang
7	SKT Megawon 1	2.323 orang
8	SKT Megawon 2	2.234 orang
9	SKT Megawon 3	1.964 orang
10	SKT Megawon 5	474 orang
11	SKT Pladen	1.140 orang
12	SKT Sidorekso	2.121 orang
13	SKT Garung	2.249 orang
14	SKT Terban	2.106 orang
15	SKT Pengkol	1.520 orang
16	SKT Kaliputu	1.485 orang
17	SKT Besito	1.570 orang
18	SKT Krapyak	381 orang

Dikarenakan keterbatasan waktu dan sedikitnya responden yang bersedia saat penelitian, maka didapatkan 74 orang yang bersedia menjadi responden penelitian ini. Diharapkan dengan 74 responden

sudah dapat menggambarkan atau sudah mewakili dalam segi usia, pendidikan, lama bekerja, dan posisi pekerjaan wanita yang bekerja di industri rokok.

Pada masing-masing lokasi brak memproduksi rokok yang beragam, melihat produk SKT ada beberapa macamnya, diantaranya Djarum Istimewa, Djarum Istimewa Kurma, Djarum Istimewa Kopi Hitam, Djarum 76, Djarum 76 Kurma Royal, Djarum 76 Madu Hitam, Djarum 76 Mangga, Djarum Coklat, Djarum Coklat Extra, dan Djarum Super Espresso.¹

Gambar 4.1
Produk SKT Djarum Domestik



¹ “Produk SKT Djarum Domestik,” www.djarum.com, n.d., <https://www.djarum.com/products-domestic/skt>.



Ada beberapa alasan mengapa wanita bekerja sebagai buruh khususnya di industri rokok, diantaranya, keinginan dalam diri untuk membantu suami ataupun keluarganya, ingin menstabilkan keadaan keuangan keluarga, tidak memiliki latar belakang pendidikan, memiliki banyak tanggungan, ingin berkembang dan mengikuti lingkungan (ikut teman dan kerabat). Sebagai wanita yang memiliki peran ganda dalam keluarga, sebelum atau sesudah bekerja diluar pastilah melakukan pekerjaan rumah pula.

2. Gambaran Umum Responden

Pada penelitian ini mendapatkan sampel 74 responden, deskripsi responden dalam bentuk deskriptif dengan tujuan melihat profil dari data riset. Dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner dengan karakteristik berdasarkan usia, pendidikan, lama bekerja, dan posisi bekerja di SKT Djarum Kudus, berikut hasilnya:

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Menurut hasil survei menggunakan kuesioner, didapatkan data mengenai usia responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentasi
<20 tahun	6	8%
21-30 tahun	26	35%
31-40 tahun	19	26%
>41 tahun	23	31%
Total	74	100%

Sumber : *Data Primer Yang Diolah, 2024*

Dari tabel tersebut menginformasikan bahwa responden yang berusia <20 tahun ada 6 orang (8%), yang usia 21-30 tahun terdapat 26 orang (35%), usia 31-40 tahun terdapat 19 orang (26%), dan yang usianya lebih dari 41 tahun terdapat 23 orang (31%).

b. Pendidikan responden

Menurut survei yang telah dilakukan sesuai tingkat pendidikan para responden, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentasi
SD	16	22%
SMP	14	19%
SMA	44	59%
Total	74	100%

Sumber : *Data Primer Yang Diolah, 2024*

Diketahui sebanyak 16 responden (22%) berpendidikan tingkat SD, sebanyak 14 responden (19%) berpendidikan tingkat SMP, dan sebanyak 44 responden (59%) berpendidikan tingkat SMA.

c. Lama Bekerja

Menurut hasil survei, didapatkan data mengenai lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
<5 tahun	27	36%
6-10 tahun	20	27%
11-20 tahun	8	11%
>21 tahun	19	26%
Total	74	100%

Sumber : *Data Primer Yang Diolah, 2024*

Tabel diatas memperlihatkan yang bekerja selama <5 tahun ada 27 orang (36%), yang selama 6-10 tahun ada 20 orang (27%), selama 11-20 tahun ada 8 orang (11%), dan bekerja lebih dari 21 tahun ada 19 orang (26%).

d. Posisi Pekerjaan Responden

Menurut survei yang telah dilakukan berdasarkan posisi bekerja responden, hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Bekerja

Posisi Bekerja	Jumlah	Presentase
Batil	24	32%
Giling	23	31%
Contong	18	24%
Pres	6	8%
Lainnya	3	4%
Total	74	100%

Sumber : *Data Primer Yang Diolah, 2024*

Tabel diatas memperlihatkan posisi para responden dalam bekerja. Batil terdapat 24 orang (32%), giling terdapat 23 orang (31%), contong terdapat 18 orang (24%), pres terdapat 6 orang (8%), dan pada posisi lainnya terdapat 3 orang (4%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi minat tenaga kerja wanita untuk bekerja di industri rokok di Kudus ditinjau dari perspektif ekonomi islam. Secara keseluruhan pada penelitian ini sesuai hasil rekapitulasi jawaban dari responden disajikan dalam tabel berikut:

a. Variabel usia (X_1)

Pada penelitian ini, variabel usia memiliki 8 item pernyataan yang telah dijawab oleh responden, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Frekuensi Variabel Usia (X_1)

No	Item Pernyataan	Jawaban Responden										Rata-Rata
		SS	%	S	%	RG	%	TS	%	STS	%	
1	X1.1	8	40	22	88	30	90	13	26	1	1	3,31
2	X1.2	21	105	32	128	15	45	6	12	0	0	3,92
3	X1.3	11	55	38	152	24	72	1	2	0	0	3,80
4	X1.4	4	20	11	44	18	54	31	62	10	10	2,57
5	X1.5	16	80	25	100	28	84	5	10	0	0	3,70
6	X1.6	9	45	44	176	17	51	4	8	0	0	3,78
7	X1.7	11	55	25	100	16	48	19	38	3	3	3,30
8	X1.8	16	80	26	104	15	45	15	30	2	2	3,53
Nilai rerata variabel usia												3,49

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Melalui tabel 4.6 menjelaskan hasil dari persepsi responden dan disimpulkan bahwa nilai rerata sebesar 3,49 yang termasuk dalam kategori tinggi, yang artinya responden setuju terhadap variabel usia mempengaruhi minat kerja.

b. Variabel Pendidikan (X_2)

Variabel pendidikan memiliki 6 butir pernyataan, hasil penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7
Frekuensi Variabel Pendidikan (X_2)

No	Item Pernyataan	Jawaban Responden										Rata-Rata
		SS	%	S	%	RG	%	TS	%	STS	%	
1	X2.1	4	20	21	84	21	63	23	46	5	5	2,95
2	X2.2	6	30	21	84	19	57	25	50	3	3	3,03
3	X2.3	11	55	20	80	25	75	15	30	3	3	3,28
4	X2.4	1	5	6	24	29	87	36	72	2	2	2,57
5	X2.5	8	40	33	132	27	81	6	12	0	0	3,58
6	X2.6	19	95	35	140	16	48	4	8	0	0	3,93
Nilai rerata variabel pendidikan												3,22

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Melalui tabel 4.7 tersebut menjelaskan persepsi responden lalu disimpulkan bahwa nilai rerata sebesar 3,22 yang termasuk

dalam kategori cukup atau sedang, dapat diartikan pendidikan cukup berpengaruh dengan variabel minat kerja.

c. Upah (X₃)

Adapun hasil jawaban responden mengenai variabel upah telah disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Frekuensi Variabel Upah (X₃)

No	Item Pernyataan	Jawaban Responden										Rata-Rata
		SS	%	S	%	RG	%	TS	%	STS	%	
1	X3.1	15	75	41	164	18	54	0	0	0	0	3,96
2	X3.2	17	85	37	148	20	60	0	0	0	0	3,96
3	X3.3	9	45	29	116	30	90	6	12	0	0	3,55
4	X3.4	18	90	35	140	20	60	1	2	0	0	3,95
5	X3.5	4	20	12	48	33	99	18	36	7	7	2,84
6	X3.6	15	75	41	164	17	51	1	2	0	0	3,95
7	X3.7	19	95	30	120	20	60	5	10	0	0	3,85
Nilai rerata variabel upah												3,72

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Melalui tabel 4.8 tersebut menjelaskan hasil dari jawaban responden dan nilai rerata sebesar 3,72 yang termasuk dalam kategori tinggi, yang artinya responden setuju terhadap variabel upah dapat mempengaruhi minat kerja.

d. Minat Kerja (Y)

Hasil persepsi responden mengenai variabel minat kerja telah disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.9
Frekuensi Variabel Minat Kerja (Y)

No	Item Pernyataan	Jawaban Responden										Rata-Rata
		SS	%	S	%	RG	%	TS	%	STS	%	
1	Y.1	17	85	38	152	14	42	5	10	0	0	3,91
2	Y.2	21	105	35	140	17	51	1	2	0	0	4,03
3	Y.3	20	100	42	168	11	33	1	2	0	0	4,09
4	Y.4	22	110	31	124	17	51	4	8	0	0	3,96
5	Y.5	18	90	42	168	13	39	1	2	0	0	4,04
6	Y.6	23	115	28	112	21	63	2	4	0	0	3,97
7	Y.7	22	110	39	156	13	39	0	0	0	0	4,12
Nilai rerata variabel minat kerja												4,02

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Melalui tabel 4.9 tersebut persepsi responden tentang variabel minat kerja dan disimpulkan bahwa nilai rerata sebesar

4,02 yang termasuk dalam kategori tinggi, yang artinya para responden setuju terhadap variabel minat kerja.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan bentuk yang diperlukan untuk pengujian penelitian dalam generalisasi dengan menggunakan sampel, bertujuan untuk memberikan gambaran satu data dengan nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi, berikut hasilnya:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Deskriptif Statistik

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Usia	74	18.00	40.00	27.9054	4.91341
Pendidikan	74	13.00	28.00	19.3378	3.36492
Upah	74	18.00	35.00	26.0541	3.82097
Minat_Kerja	74	21.00	35.00	28.1216	3.58059
Valid N (listwise)	74				

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji deskriptif, dapat digambarkan distribusi data yang didapat oleh penelitian adalah:

1. Variabel usia dideskripsikan bahwa nilai terendah 18, nilai tertinggi 40, rata-rata 27,9054, dan standar deviasi nya 4.91341.
2. Variabel pendidikan di deskripsikan bahwa nilai terendah 13, nilai tertinggi 28, rata-rata 19.3378, dan standar deviasi nya 3.36492.
3. Variabel upah di deskripsikan bahwa nilai terendah 18, nilai tertinggi 35, rata-rata 26.0541, dan standar deviasi nya 3.82097.
4. Variabel minat kerja di deskripsikan bahwa nilai terendah 21, nilai tertinggi 35, rata-rata 28.1216, dan standar deviasi nya 3.58059.

B. Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk membuktikan kevalidan data dapat dengan cara menghubungkan data yang didapat dari item pernyataan dengan total skor, lalu tentukan nilai r_{hitung} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Penentuan r_{tabel} menggunakan rumus $df =$

$n-2$ yaitu $74-2 = 72$ maka menghasilkan nilai r_{tabel} 0,1927 dengan taraf signifikansi 5% (0,05).

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Usia (X1)	X1.1	0,779	0,1927	Valid
	X1.2	0,477	0,1927	Valid
	X1.3	0,594	0,1927	Valid
	X1.4	0,706	0,1927	Valid
	X1.5	0,619	0,1927	Valid
	X1.6	0,600	0,1927	Valid
	X1.7	0,762	0,1927	Valid
	X1.8	0,651	0,1927	Valid
Pendidikan (X2)	X2.1	0,566	0,1927	Valid
	X2.2	0,758	0,1927	Valid
	X2.3	0,652	0,1927	Valid
	X2.4	0,592	0,1927	Valid
	X2.5	0,505	0,1927	Valid
	X2.6	0,512	0,1927	Valid
Upah (X3)	X3.1	0,663	0,1927	Valid
	X3.2	0,646	0,1927	Valid
	X3.3	0,810	0,1927	Valid
	X3.4	0,688	0,1927	Valid
	X3.5	0,605	0,1927	Valid
	X3.6	0,692	0,1927	Valid

	X3.7	0,734	0,1927	Valid
Minat Kerja (Y)	Y.1	0,644	0,1927	Valid
	Y.2	0,685	0,1927	Valid
	Y.3	0,732	0,1927	Valid
	Y.4	0,663	0,1927	Valid
	Y.5	0,618	0,1927	Valid
	Y.6	0,722	0,1927	Valid
	Y.7	0,606	0,1927	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Sesuai tabel 4.11 seluruh item pernyataan variabel usia, pendidikan, upah dan minat kerja dinyatakan valid. Dengan pembuktian $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1927) dengan signifikan 5% sehingga syarat validitas terpenuhi.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan dalam melihat kestabilan alat ukur memakai kuesioner. Instrumen disebut reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dan apabila < 0,60 dikatakan tidak reliabel, berikut hasilnya:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Usia	0,802	Reliabel
Pendidikan	0,643	Reliabel
Upah	0,811	Reliabel
Minat Kerja	0,790	Reliabel

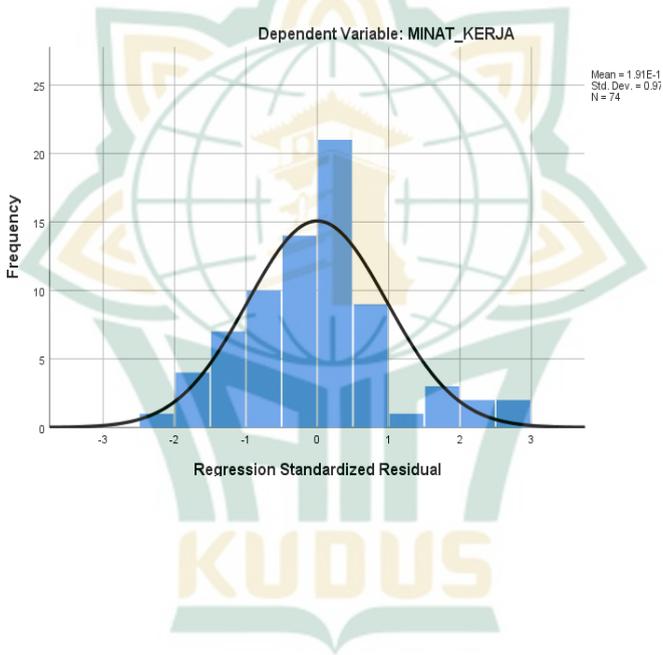
Sumber : data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa semua hasil perhitungan variabel usia (X_1), pendidikan (X_2), upah (X_3), dan minat kerja (Y) nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka pada masing-masing variabel tersebut sudah reliabel dan bisa dilanjutkan proses penelitian berikutnya.

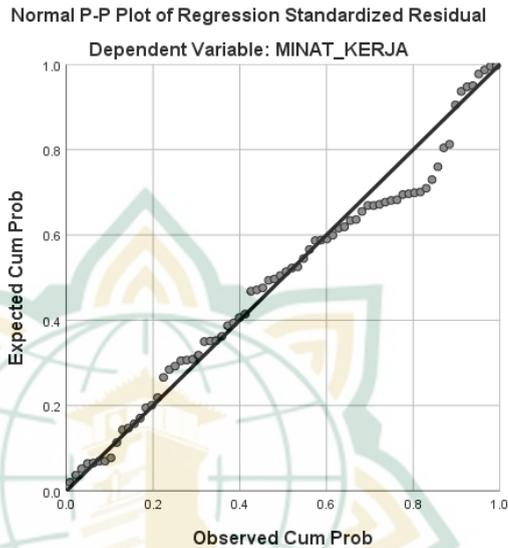
2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dibutuhkan oleh variabel terikat dan bebas berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi. Prasyarat untuk model regresi yang baik yaitu datanya terdistribusi secara normal, atau sedikitnya mendekati distribusi normal. Apabila menghasilkan grafik data yang mendekati garis maka dikatakan normal. Untuk mengujinya menggunakan bentuk histogram dan grafik P-Plot berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas dengan Histogram



Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas dengan Normal Probabilitas P-Plot



Terdistribusi normal tidaknya sebuah data, dapat dilihat dari grafik histogram diatas. Dalam histogram tersebut menunjukkan kurva normal yang hampir membentuk lonceng sempurna. Selain itu, dapat pula dilihat dari grafik normal P-Plot. Dan gambar 4.3 titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Dengan begitu, data yang ada dapat dikatakan terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini untuk mengukur korelasi antar variabel bebas pada model regresi dan dikatakan tidak terjadi multikolinearitas disaat nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10.²

² Rohmad Supriyanto, *Pengantar Statistika : Panduan Praktis Bagi Pelajar Dan Mahasiswa*. (Yogyakarta: Kalimedia, 2016).

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.389	2.516		5.322	.000		
Usia	.254	.095	.349	2.678	.009	.538	1.860
Pendidikan	.024	.124	.023	.194	.847	.669	1.496
Upah	.275	.132	.294	2.078	.041	.456	2.192

a. Dependent Variable: MINAT_KERJA

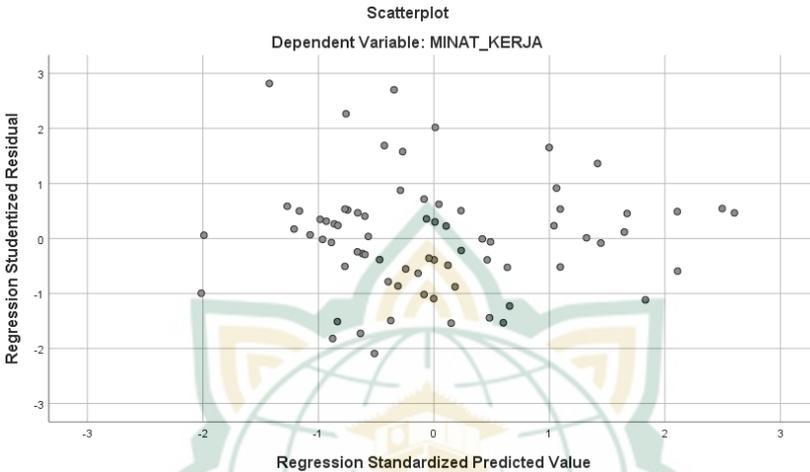
Sumber : data primer yang diolah, 2024

Sesuai hasil pada tabel 4.13 variabel usia terdapat nilai *tolerance* nya 0,538 dan nilai VIF 1,860. Variabel pendidikan nilai *tolerance* nya 0,669 dan VIF 1,496. Variabel upah nilai *tolerance* nya 0,456 dan nilai VIF 2,192. Maka seluruh variabel nilai *tolerance* melebihi nilai 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk menguji ketidaksamaan *variance* antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam suatu model regresi. Uji ini dapat diketahui dengan sebaran titik-titik pada scatterplot berikut:

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4 menunjukkan data tidak terjadi heteroskedastisitas, dibuktikan dengan menyebarnya titik-titik sehingga tidak berbentuk pola tertentu.

d. Uji Autokorelasi

Dilakukan guna mengecek apakah ada korelasi pada periode t atau periode t-1. Penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson, berikut hasilnya :

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.601 ^a	.362	.334	2.92160	2.030
a. Predictors: (Constant), UPAH, PENDIDIKAN, USIA					
b. Dependent Variable: MINAT_KERJA					

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Bersumber pada tabel 4.14 menghasilkan nilai Durbin Watson sebesar 2,030. Jika dilihat pada tabel DW didapatkan nilai dL 1,539 dan nilai dU 1,708. Jika $4 - dL = 2,461$ dan $4 - dU = 2,292$, maka dapat disimpulkan nilai $dU (1,708) < d (2,030) < 4 - dU (2,292)$ dan artinya tidak ditemukan autokorelasi.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk melihat perubahan variasi dari minat kerja yang disebabkan oleh perubahan variasi usia, pendidikan, dan upah. Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, berikut hasilnya:

Tabel 4.15
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.389	2.516		5.322	.000
	Usia	.254	.095	.349	2.678	.009
	Pendidikan	.024	.124	.023	.194	.847
	Upah	.275	.132	.294	2.078	.041

a. Dependent Variable: Minat_Kerja

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Sesuai dengan tabel diatas, diperoleh:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 13,389 + 0,254X_1 + 0,024X_2 + 0.275X_3 + e$$

Maka dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat disimpulkan:

- 1) Nilai konstanta sebesar 13,389 merupakan keadaan saat variabel usia, pendidikan, dan upah bernilai konstan (tetap) maka perhitungan dari nilai minat kerja adalah 13,39.
- 2) Nilai koefisien variabel usia 0,254 bernilai positif, memiliki arti bahwa usia mempunyai pengaruh terhadap minat kerja. artinya jika variabel usia mengalami kenaikan sebesar 1% maka minat kerja akan naik sebesar 0,254 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- 3) Nilai koefisien variabel pendidikan 0,024 bernilai positif, bahwasannya pendidikan memiliki pengaruh terhadap minat kerja. Artinya jika variabel pendidikan mengalami kenaikan sebesar 1% maka minat kerja akan

naik sebesar 0,024 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

- 4) Nilai koefisien variabel upah 0,275 bernilai positif, memiliki arti bahwa upah memiliki pengaruh terhadap minat kerja. Artinya jika variabel upah mengalami kenaikan sebesar 1% maka minat kerja akan naik sebesar 0,275 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan untuk melihat apakah variabel usia (X_1), pendidikan (X_2), dan upah (X_3) secara parsial berdampak signifikansi kepada minat kerja (Y), hasilnya telah disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.389	2.516		5.32	.000
	Usia	.254	.095	.349	2.67	.009
	Pendidikan	.024	.124	.023	.194	.847
	Upah	.275	.132	.294	2.07	.041

a. Dependent Variable: Minat_Kerja

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat membuktikan hasil dari uji t sebagai berikut:

1) Variabel Usia (X_1)

H_0 : variabel usia tidak berdampak pada minat kerja.

H_1 : variabel usia berdampak pada minat kerja.

Sesuai data yang tersaji, pada variabel usia nilai t_{hitung} terbilang 2,678 > t_{tabel} terbilang 1,994 dengan signifikansi $0,009 < 0,05$, jadi H_1 diterima serta H_0 ditolak, dengan begitu variabel usia secara parsial berdampak positif yang signifikan kepada variabel minat kerja.

2) Variabel Pendidikan (X_2)

H_0 : variabel pendidikan tidak berdampak kepada minat kerja.

H_2 : variabel pendidikan berdampak kepada minat kerja.

Sesuai data yang tersaji, pada variabel pendidikan diamati, nilai t_{hitung} terbilang $0,194 < t_{tabel}$ terbilang $1,994$ dengan signifikansi $0,847 > 0,05$, jadi H_0 diterima dan H_2 ditolak, dengan begitu variabel pendidikan tidak berdampak kepada variabel minat kerja.

3) Variabel Upah (X_3)

H_0 : variabel upah tidak berdampak kepada minat kerja.

H_3 : variabel upah berdampak kepada minat kerja.

Sesuai data yang tersaji, pada variabel upah diamati nilai t_{hitung} terbilang $2,078 > t_{tabel}$ terbilang $1,994$ dengan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$, jadi H_3 diterima H_0 ditolak, dengan begitu variabel upah berdampak positif yang signifikan kepada minat kerja.

c. Uji Simultan (Uji f)

Uji f dipergunakan dalam melihat variabel independen (usia, pendidikan, upah) secara bersama-sama berdampak signifikan pada variabel dependen (minat kerja). Tabel distribusi f dicari dengan rumus $f_{tabel} = (k ; n-k)$ dimana (k) merupakan variabel independen dan (n) banyaknya responden, maka didapatkan $(3 ; 74-3)$ dengan taraf signifikansi 5% yaitu 2,734. Uji ini membandingkan antara nilai f_{hitung} dan f_{tabel} , hasilnya telah disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji f

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	338.404	3	112.801	13.215	.000 ^b
	Residual	597.501	70	8.536		
	Total	935.905	73			
a. Dependent Variable: Minat_Kerja						
b. Predictors: (Constant), Upah, Pendidikan, Usia						

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel uji f, didapatkan nilai f_{hitung} sebesar 13,215 dan signifikansi 0,000. Dengan nilai f_{tabel} sebesar 2,734 maka nilai f_{hitung} terbilang $13,215 > f_{tabel}$ 2,734 dengan

signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan variabel usia, pendidikan dan upah secara simultan berdampak kepada minat kerja.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini mempunyai tujuan melihat seberapa besar ketepatan hubungan variabel dependen dengan variabel independen. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.362	.334	2.92160
a. Predictors: (Constant), Upah, Pendidikan, Usia				

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Dari uji tersebut memperlihatkan nilai koefisien determinasi *adjusted R square* sebesar 0,334 (33,4%) artinya kekuatan variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebanyak 33,4%, dan sisanya yang sebanyak 66,6 % dijelaskan pada variabel lain.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasar pada hasil uji yang telah dilaksanakan, menunjukkan bahwa usia dan upah berdampak secara signifikansi kepada minat kerja. Sedangkan pendidikan tidak berdampak signifikansi kepada minat kerja, hal tersebut sesuai dengan jawaban dari para responden dengan masing-masing pernyataan yang ada. Berikut adalah analisis data tersebut:

1. Pengaruh usia terhadap minat kerja

Hasil pengujian variabel usia dilihat dari tabel 4.16 yaitu uji t , variabel usia memperoleh t_{hitung} sebesar 2,678 nilai signifikansi 0,009, dan t_{tabel} sebesar 1,994 nilai signifikansi 0,05, demikian dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi $0,009 < 0,05$, yang artinya H_1 diterima, semakin banyak wanita berusia produktif maka minat untuk bekerja di industri rokok semakin tinggi.

Sepaham dengan penelitian yang dilakukan oleh Bella, Anso dan Putri yang dimana di dalam penelitiannya menyatakan bahwa usia mempengaruhi keputusan wanita untuk

bekerja.³ Usia relevan dengan tanggung jawab seseorang dalam pekerjaan. Semakin bertambahnya usia, semakin besar pula penawaran tenaga kerja. Selama seseorang masih pada golongan usia produktif, jika semakin tua usia seseorang maka semakin besar pula tanggung jawab yang harus diembannya. Namun, seiring bertambahnya usia, penawaran kerja akhirnya akan berkurang.

Usia menentukan semua peluang bagi perusahaan untuk memilih dan mempekerjakan karyawan. Oleh karena itu, baik karyawan yang masih berusia muda atau belum terlalu tua, berusia produktif akan memilih bekerja guna menambah pengalaman ataupun pengetahuan dan juga membantu ekonomi keluarga. Wanita yang rela membagi waktunya untuk mengurus rumah dan bekerja diluar rumah menjadi wanita yang mandiri atas usahanya sendiri.

Dalam konsep dasar teori Holland menyebutkan bahwa setiap individu tertarik dengan suatu pekerjaan karena kepribadiannya dan berbagai variabel yang dapat melatarbelakanginya. Jadi hal tersebut sesuai dengan kenyataan dilapangan bahwa para wanita memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dirinya. Diketahui preferensi (pilihan) dan minat individu terhadap jenis pekerjaan dan lingkungan kerja tertentu dapat berubah seiring dengan bertambahnya usia. Melihat seorang wanita pada usia produktif mungkin lebih cenderung mencari pekerjaan yang menawarkan tantangan fisik dan kegiatan yang praktis, seperti pekerjaan di industri rokok, kemungkinan mengalami perubahan preferensi saat usianya pun bertambah.

2. Pengaruh pendidikan terhadap minat kerja

Hasil pengujian variabel pendidikan pada tabel 4.16 mengatakan t_{hitung} sebesar 0,194 dengan nilai signifikan 0,847 dan nilai t_{tabel} yaitu 1,994. Demikian nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,847 > 0,05$ artinya H_2 ditolak. Hal ini berarti yang bekerja di industri rokok tidak dipengaruhi oleh ijazah pendidikan tinggi, dengan bermodal ijazah SD pun sangat bisa untuk melamar dan diterima di industri tersebut, sebab proses produksi tidak perlu mengandalkan pendidikannya, melainkan mengandalkan kekuatan ketekunan, dan kecepatan tangan.

³ Epinda, Fino, and Melizasari, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umur, Jumlah Tanggungan Keluarga, Pendapatan Suami Dan Motivasi Terhadap Keputusan Wanita Untuk Bekerja Di Kecamatan Koto Salak Kabupaten Dharmasraya."

Penelitian yang telah dilakukan Bambang Prabowo memperlihatkan dimana mereka meneliti tentang pengaruh pendidikan kepada tingkat produktivitas karyawan, didalamnya mendapatkan hasil dari variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan.⁴ Dan disimpulkan bahwa pendidikan tidak menjadi faktor pendorong atau salah satu acuan dalam produktivitas bekerja.

Holland menjelaskan variabel yang mendasari dalam teorinya salah satunya yaitu pendidikan. Dengan begitu individu dengan lingkungan pekerjaan dapat berinteraksi satu sama lain. Namun dalam penelitian ini tidak membuktikan bahwa teori tersebut cocok dengan kenyataan para wanita yang berminat bekerja di industri rokok, dikarenakan dalam proses rekrutmen pekerjaanya tidak mengutamakan latar belakang pendidikannya.

3. Pengaruh upah terhadap minat kerja

Hasil pengujian variabel upah pada tabel 4.16 mengatakan bahwa t_{hitung} sebesar 2,078 dengan nilai signifikansi 0,041 dan t_{tabel} sebesar 1,994 dengan nilai signifikansi 0,05. Demikian bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi $0,041 < 0,05$ artinya H_3 diterima, maka semakin tinggi upah yang diberikan kepada pekerja yang telah bergabung, maka semakin ramai pula minat wanita untuk bekerja di industri rokok. Sehingga di pasar tenaga kerja, jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan semakin tinggi. Temuan ini sesuai dengan penelitian oleh Widya safira yang berjudul pengaruh upah, tingkat pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga terhadap keputusan bekerja ditinjau dalam perspektif ekonomi islam, dimana menghasilkan upah secara parsial berpengaruh dan signifikansi.⁵

Dasar penentuan upah pekerja adalah standar kecukupan, yaitu apakah upah atau upah pekerja dapat memenuhi kebutuhan minimumnya. Penetapan besaran upah harus didasarkan pada kesamarataan dan penetapan upah dilakukan melalui perundingan antara pekerja, pengusaha, dan negara. Kepentingan pemberi kerja dalam pemberian upah diperhitungkan secara adil. Jangan melihat pria atau wanita. Upaya apa pun yang dilakukan harus dihargai sepadan dengan

⁴ Bambang Prabowo, Victor Lengkong, and Lucky Dotulong, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Industri Kapal Indonesia, Bitung," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16, no. 4 (2016): 738–51.

⁵ Widya Safirah, "Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan Dan Jumlah Tanggungan Keluarga Terhadap Keputusan Bekerja Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam" (UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH, 2022).

upaya yang dikeluarkan. Islam dengan tegas melarang segala bentuk penipuan atau ketidakadilan.

Dengan kerja keras hal yang dikehendaki yaitu menerima hak sebagai pekerja atau disebut upah, mengenai upah pekerja terdapat hadis yang menegaskan mengenai upah, dari Ibnu Majah:

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

Artinya : “Berikanlah upahnya kepada seorang pekerja sebelum keringatnya kering“. (H.R Ibnu Majah)⁶

Kalimat diatas menekankan pentingnya memberikan upah kepada pekerja dengan segera setelah pekerjaan mereka selesai dilakukan, tanpa menunda-nunda. Ini menggambarkan prinsip kemanusiaan dan keadilan dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja, di mana pekerja memiliki hak untuk segera menerima imbalan atas kerja keras mereka.

Teori Holland menekankan pentingnya penyesuaian antara minat kerja individu dan lingkungan kerja. Ketika individu merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap upahnya. Setiap orang yang merasa pekerjaannya sesuai dengan minat dan bakatnya mungkin bersedia menerima upah yang sepadan dengan pekerjaannya.

4. Pengaruh usia, pendidikan, dan upah secara bersama-sama terhadap minat kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang ada membuktikan bahwa usia, pendidikan, dan upah bersama-sama berpengaruh terhadap minat kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan pada tabel 4.17 hasil dari uji f, diketahui nilai f_{hitung} 13,215 dengan nilai signifikansi 0,000, lalu diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 2,734. Jadi nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya usia, pendidikan dan upah secara simultan berpengaruh terhadap minat kerja.

Wanita yang memiliki pekerjaan dan menghasilkan finansial baik bekerja dengan orang lain atau memiliki usaha sendiri dapat di wanita karir. Didalam Islam tidak melarang seorang istri menjadi wanita karir dimana wanita tersebut secara langsung ikut membantu suami dalam mencari nafkah. Namun diluar itu pria lah yang berkewajiban mencari nafkah, walaupun

⁶ Ni'am, "Berikan Upahnya Sebelum Keringatnya Mengering."

dalam keadaan darurat atau memang kesepakatan bersama dalam mencari nafkah bersama-sama.

Ajaran Islam sangat menganjurkan wanita untuk mengurus keluarga dan rumahnya. Namun hal ini tidak menghalangi wanita untuk bekerja diluar guna memenuhi finansial keluarga, tanpa mengabaikan tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga dan memperkuat rumah tangga bersama pria dalam kehidupan nyata. Islam juga menyerukan agar setiap orang menjalani kehidupan yang penuh kebaikan dan kehormatan melalui proses pemberdayaan. Allah SWT berfirman:

طِبْيَةَ حَيَوَاتِهِمْ فَلَنَجْجِيَّتَهُ مُؤْمِنٌ وَهُوَ أَنْتَىٰ أَوْ ذَكَرٌ مِّنْ صٰلِحًا عَمِلَ مَنْ
يَعْمَلُونَ ۖ كَانُوا مَا بِأَحْسَنِ أَجْرِهِمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ

Artinya : “Barangsiapa yang beramal saleh, baik pria maupun wanita yang beriman, niscaya kami akan memberi kehidupan yang baik kepadanya, dan pahala yang lebih baik dari amal mereka.” (QS.Al-Nahl: 97).⁷

Pemenuhan kebutuhan keluarga dianggap sebagai kegiatan yang lumrah karena dapat dilakukan baik oleh wanita maupun pria. Sudah menjadi sifat manusia bagi pria dan wanita untuk bekerja dan mengejar karir, dan mempunyai hak yang sama untuk meningkatkan kualitas pribadi dan spiritual mereka atas pekerjaan (amal) yang dimiliki.

⁷ “Surah An-Nahl Ayat 97,” Nu online, n.d., <https://quran.nu.or.id/an-nahl/97>.