

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek dan Subyek Penelitian

a. Profil CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus

Bau wangi pasti menusuk hidung, saat memasuki Toko Mubarakatan Thoyyibah, yang terletak di Jl. Menara No.13. Toko yang menyediakan berbagai kitab bagi masyarakat dan santri di kota Kudus, ini juga menjual minyak wangi dalam berbagai merk seperti minyak Zakfaron dan minyak Misik. Toko Mubarakatan Thoyyibah, berada di Jl. Menara No.13 Kudus yang berdiri sekitar tahun 1960 an yang didirikan oleh Simbah KH. Muh. Arwani Amin Kudus. Kemudian dilanjutkan oleh putra-putra beliau KH. Ulin Nuha dan KH. Ulil Albabhingga berkembang pesat dan menjadi 4 cabang.¹

Cabang yang pertama bertempat di Jl. Menara No. 13 Kudus yang difokuskan pada Al-Qur'an, Kitab, Buku Umum, Novel, Terjemahan, Pidato dan Alat tulis lainnya. Toko mubarakatan yang ini buka setiap hari mulai jam 08.00 – 21.00 WIB. Cabang yang kedua berada di Jl. Sunan Kudus No. 211 C yang sekarang dikenal dengan Mubarakatan Herbal, yang menjual Obat Herbal, Sarung, pakaian muslim dan oleh oleh haji, kalau toko Mubarakatan Herbal Bukanya selain hari jum'at dari 08.00 – 17.00 WIB. Mubarakatan Cabang Ketiga yg terletak di Desa Pringsewu Bangkalan Krapyak, dinamakan Mubarakatan Yanbu'a kaena menjual dan distributor semua Al Qur'an Al Quddus dan metode baca tulis Al qur'an Yanbu'a, toko yang satu ini penjualanya banyak dilakukan melalui *online* atau via paketan, karena pelangganya dari indonesia sampai mancanegara/luar negeri. Dan juga pelaksana diklat seluruh Indonesia. Mubarakatan yang keempat adalah distributor air minum BUYA KH-Q

¹ Hasil Dokumentasi pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus dikutip tanggal 27 September 2019.

yang mendistributorkan ke agen-agen sekudus, tempatnya berada di Pringsewu Bangkalan krapyak Kudus.

Untuk memudahkan konsumen dalam mencari dan memilih barang yang disukai, Mubarakatan Thoyyibah memilah – milah barang dagangan di tokonya, Mubarakatan Thoyyibah membagi sesuai cabang tempat dan bagianya masing-masing, sehingga memudahkan pelanggan untuk mendapatkan barang yang diinginkan. dari menyediakan kitab-kitab dari Timur Tengah seperti Beirut (Libanon) dan Saudi Arabia. Perlu diketahui, Mubarakatan Thoyyibah adalah satu – satunya distributor kitab – kitab dari Beirut (Libanon) di wilayah Jawa Tengah yang meliputi Semarang, Jepara, Demak, dan Pati. Tak cukup disitu. Banyak kota dari berbagai Provinsi di Jawa Timur, Lampung dan Batam, pun memercayakan Toko Kitab Mubarakatan Thoyyibah ini sebagai suplayer barang – barang kebutuhan di tokonya.²

Apa yang menjadikan Toko Kitab Mubarakatan Thoyyibah dipercaya banyak relasi bisnisnya? “Kami tidak sekadar menjual kualitas, tapi memberikan potongan harga kepada konsumen. Kitab yang harganya lebih dari 300 ribu, mendapatkan discount hingga 25%. Dan untuk harga di bawah itu, memperoleh keringanan 20% per kitab, “terang Noor Huda, kabag. keuangan. Menurutnya, kitab yang laris di pasaran dan dicari pembeli adalah Sirojul Qori’, Al-Umm, Majmuk Muhadzab, Faidul Qodir, Ihya Ulumuddin dan Jami’ Ad-durus.

Harga yang terjangkau dan kemudahan yang ditawarkan, karena toko yang berdiri sejak berdiri tahun 1960an, ini juga melayani pembelian via pos wesel dan paket. Itu berlaku baik bagi pesanan dalam partai besar maupun grosir. Sementara Toko Kitab Mubarakatan Thoyyibah 1, lebih menawarkan barang – barang asal luar negeri. Di sini disediakan Mushaf (Al-Qur’an),

² Hasil Dokumentasi pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus dikutip tanggal 27 September 2019.

kitab – kitab dan buku dari penerbit seperti CV. Thoha Putra, Alawiyyah, Hidayah dan lain sebagainya.

Selain Al-Qur'an, kitab dan buku – buku agama, toko ini juga menyediakan kalung kesehatan Bio Fir. Kalung yang dibuat dari sejenis batu-batuan ini berguna untuk memperlancar peredaran darah, asam urat, dan menambah kekuatan sex bagi kaum pria. Cara pemakaiannya sederhana, yaitu cukup di kalungkan di leher. Dengan sendirinya kalung akan bereaksi. Khasiat dari kalung ini akan lebih terasa, jika pemakai sedang tidak enak badan, yaitu badan terasa lemas dan kurang bergairah.³

Selain itu, Toko Kitab Mubarakatan Thoyyibah juga menyediakan Susu IgG-Plus, yang berasal dari Singapura. Susu bubuk skim mengandung kolostrum 100% yang dapat menurunkan lemak tanpa diet, menghilangkan kerutan pada kulit, meningkatkan daya ingat dan masih banyak lagi kelebihan lainnya.

b. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah potensi, referensi serta perilaku karyawan CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 51 kuesioner yang peneliti sebarkan semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 51 responden. Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang akan diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: jenis kelamin, umur dan pendidikan.

³ Hasil Dokumentasi pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus dikutip tanggal 27 September 2019.

1) Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas satu kelompok, yaitu responden laki-laki yang seluruhnya berjumlah 51 responden disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	51	100%
Jumlah	51	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 51 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 orang atau 100%.

2) Umur Responden

Hasil penelitian terdapat empat kelompok responden, yaitu responden yang berumur kurang dari 25 tahun, 25 – 34 tahun, responden yang berumur 35 - 44 tahun dan lebih dari 44 tahun yang seluruhnya berjumlah 51 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase
kurang dari 25 tahun	6	11,76%
25 – 34 tahun	26	50,98%
35 - 44 tahun	14	27,46%
Lebih dari 44 tahun	5	9,80%
Jumlah	51	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 51 responden yang menjadi sampel responden berumur kurang dari 25 tahun sebanyak 6 orang atau 11,76% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden yang berumur 25 –

34 tahun sebanyak 26 orang atau 50,98% dan umur 35 - 44 tahun sebanyak 14 orang atau 27,46%. Sedangkan responden yang berumur lebih dari 44 tahun sebanyak 5 orang atau 9,80% dari keseluruhan jumlah sampel.

3) Pendidikan Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 51 responden diperoleh data tentang status pendidikan responden penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas responden berdasarkan status pendidikannya.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP/Sederajat	7	13,73%
SMA/Sederajat	34	66,67%
Diploma/Sarjana	10	19,60%
Jumlah	51	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 51 responden yang menjadi sampel responden berpendidikan SMP/Sederajat sebanyak 7 orang atau 13,73% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden yang berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 34 orang atau 66,67% Sedangkan responden dengan jumlah 10 orang atau 19,60% dari keseluruhan jumlah sampel yang berpendidikan Diploma/Sarjana.

2. Analisis Data

a. Deskripsi Data Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh *job enrichment* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja karyawan perspektif Islam CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Data Hasil Penelitian

Variabel	Item	Total ST S	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
<i>Job Enrichment (X1)</i>	X1Q1	2	3,9	8	15,7	12	23,5	24	41,2	8	15,7
	X1Q2	0	0,0	4	7,8	11	21,6	22	43,1	14	27,5
	X1Q3	0	0,0	9	17,6	18	35,3	18	35,3	6	11,8
	X1Q4	1	2,0	5	9,8	12	23,5	15	29,4	18	35,3
	X1Q5	1	2,0	2	3,9	20	39,2	22	43,1	6	11,8
	X1Q6	3	5,9	3	5,9	32	62,7	8	15,7	5	9,8
<i>Job Enlargement (X2)</i>	X2Q1	3	5,9	4	7,8	12	23,5	16	31,4	16	31,4
	X2Q2	2	3,9	8	15,7	12	23,5	21	41,2	8	15,7
	X2Q3	1	2,0	5	9,8	16	31,4	17	33,3	12	23,5
	X2Q4	1	2,0	7	13,7	11	21,6	24	47,1	8	15,7
	X2Q5	1	2,0	4	7,8	16	31,4	22	43,1	8	15,7
	X2Q6	3	5,9	2	3,9	17	33,3	20	39,2	9	17,6
Kepuasan Kerja (Y)	YQ1	0	0,0	4	7,8	20	39,2	23	45,1	4	7,8
	YQ2	0	0,0	2	3,9	22	43,1	22	43,1	5	9,8
	YQ3	1	2,0	2	3,9	20	39,2	22	43,1	6	11,8
	YQ4	3	5,9	3	5,9	32	62,7	8	15,7	5	9,8
	YQ5	0	0,0	9	17,6	18	35,3	18	35,3	6	11,8

Variabel	Item	Total ST S	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
	YQ6	1	2,0	5	9,8	12	23, 5	15	29, 4	18	35,3
	YQ7	2	3,9	8	15, 7	12	23, 5	21	41, 2	8	15,7
	YQ8	1	2,0	5	9,8	16	31, 4	17	33, 3	12	23,5
	YQ9	1	2,0	4	7,8	16	31, 4	22	43, 1	8	15,7
	YQ10	3	5,9	2	3,9	17	33, 3	20	39, 2	9	17,6

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

1) Variabel *Job Enrichment* (X1)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai *job enrichment* (X1), yaitu perusahaan menuntut karyawan trampil dalam bekerja., responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (3,9%), tidak setuju (15,7%), netral (23,5%), setuju (41,2%), dan sangat setuju (15,7%). Pada pernyataan kedua yaitu perusahaan menuntut karyawan cekatan dalam bekerja, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (0%), tidak setuju (7,8%), netral (21,6%), setuju (43,1%), dan sangat setuju (27,5%). Pada pernyataan ketiga yaitu perusahaan memberikan wewenang karyawan untuk mengambil keputusan, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (0%), tidak setuju (17,6%), netral (35,3%), setuju (35,3%), dan sangat setuju (11,8%).

Dari hasil penelitian pada pertanyaan empat, yaitu perusahaan mendengarkan masukan karyawan, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (2%), tidak setuju (9,8%), netral (23,5%), setuju (29,4%), dan sangat setuju (35,3%). Pada pernyataan lima yaitu perusahaan menuntut karyawan bekerja secara disiplin, responden menjawab sangat tidak

setuju sebanyak (2%), tidak setuju (3,9%), netral (39,2%), setuju (43,1%), dan sangat setuju (11,8%). Pada pernyataan enam yaitu perusahaan menuntut karyawan bekerja secara bertanggungjawab, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (5,9%), tidak setuju (5,9%), netral (62,7%), setuju (15,7%), dan sangat setuju (9,8%).

2) Variabel *Job Enlargement* (X2)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai *job enlargement* (X2), yaitu responden merasa jabatan saat ini lebih bervariasi dibanding posisi sebelumnya, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (5,9%), tidak setuju (7,8%), netral (23,5%), setuju (31,4%), dan sangat setuju (31,4%). Pada pernyataan kedua yaitu responden merasa untuk melaksanakan jabatan sekarang harus mempergunakan pengetahuan yang lebih luas dari pengetahuan sebelumnya, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (3,9%), tidak setuju (15,7%), netral (23,5%), setuju (41,2%), dan sangat setuju (15,7%). Pada pernyataan ketiga yaitu responden yakin untuk melaksanakan jabatan sekarang harus mempergunakan ketrampilan yang lebih tinggi dari ketrampilan sebelumnya, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (2%), tidak setuju (9,8%), netral (31,4%), setuju (33,3%), dan sangat setuju (23,5%).

Dari hasil penelitian pada pertanyaan empat, yaitu responden merasa untuk melaksanakan jabatan sekarang harus mempergunakan kekuatan yang lebih kuat dari kekuatan sebelumnya, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (2%), tidak setuju (13,7%), netral (21,6%), setuju (47,1%), dan sangat setuju (15,7%). Pada pernyataan lima yaitu responden yakin untuk melaksanakan jabatan sekarang mempergunakan sikap kerja yang lebih beragam dari pada sikap kerja sebelumnya, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (2%), tidak setuju (7,8%), netral (31,4%), setuju

(43,1%), dan sangat setuju (15,7%). Pada pernyataan enam yaitu responden merasa jabatan sekarang membutuhkan sikap kerja positif terhadap sesama karyawan, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (5,9%), tidak setuju (3,9%), netral (33,3%), setuju (39,2%), dan sangat setuju (17,6%).

3) Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai kepuasan kerja (Y), yaitu responden merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (0%), tidak setuju (7,8%), netral (39,2%), setuju (45,1%), dan sangat setuju (7,8%). Pada pernyataan kedua yaitu responden merasa puas akan bagian atau fungsi pekerjaan yang dilakukan, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (0%), tidak setuju (3,9%), netral (43,1%), setuju (43,1%), dan sangat setuju (9,8%). Pada pernyataan ketiga yaitu responden merasa pengawasan oleh pimpinan dilakukan secara berkualitas, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (2%), tidak setuju (3,9%), netral (39,2%), setuju (43,1%), dan sangat setuju (11,8%).

Dari hasil penelitian pada pertanyaan empat, yaitu responden merasa pengawasan oleh pimpinan dilakukan sesuai dengan standar kerja, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (5,9%), tidak setuju (5,9%), netral (62,7%), setuju (15,7%), dan sangat setuju (9,8%). Pada pernyataan lima yaitu responden selalu saling menghargai antarsesama pekerja, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (0%), tidak setuju (17,6%), netral (35,3%), setuju (35,3%), dan sangat setuju (11,8%). Pada pernyataan enam yaitu responden selalu mengutamakan adanya kerjasama antarpekerja, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (2%), tidak setuju (9,8%), netral (23,5%), setuju (29,4%), dan sangat setuju (35,3%).

Dari hasil penelitian pada pertanyaan tujuh, yaitu pimpinan di tempat saya bekerja memberikan kesempatan promosi kepada karyawan, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (3,9%), tidak setuju (15,7%), netral (23,5%), setuju (41,2%), dan sangat setuju (15,7%). Pada pernyataan delapan yaitu promosi di tempat kerja dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (2%), tidak setuju (9,8%), netral (31,4%), setuju (33,3%), dan sangat setuju (23,5%). Pada pernyataan sembilan yaitu responden memperoleh gaji sesuai dengan kinerjanya, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (2%), tidak setuju (7,8%), netral (31,4%), setuju (43,1%), dan sangat setuju (15,7%). Pada pernyataan sepuluh yaitu gaji yang diperoleh karyawan sesuai dengan proporsi masing-masing karyawan, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak (5,9%), tidak setuju (3,9%), netral (33,3%), setuju (39,2%), dan sangat setuju (17,6%).

b. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas Instrumen

Penerapan uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dan sekelompok parsial, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali, terhadap gejala yang sama. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut:

a) Variabel *Job Enrichment* (X1)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,676	0,2759	Valid
X2.2	0,645	0,2759	Valid
X2.3	0,775	0,2759	Valid
X2.4	0,693	0,2759	Valid
X2.5	0,722	0,2759	Valid
X2.6	0,313	0,2759	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = $n - 2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $51 - 2$ atau $df = 49$ dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0,2759. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel *job enrichment* yang terdiri dari 6 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b) Variabel *Job Enlargement* (X2)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,781	0,2759	Valid
X2.2	0,768	0,2759	Valid
X2.3	0,754	0,2759	Valid
X2.4	0,881	0,2759	Valid
X2.5	0,791	0,2759	Valid
X2.6	0,923	0,2759	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = $n - 2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $51 - 2$ atau $df = 49$ dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0,2759. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel *job enlargement* yang terdiri dari 6 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c) Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,691	0,2759	Valid
Y.2	0,591	0,2759	Valid
Y.3	0,742	0,2759	Valid
Y.4	0,217	0,2759	Valid
Y.5	0,720	0,2759	Valid
Y.6	0,788	0,2759	Valid
Y.7	0,719	0,2759	Valid
Y.8	0,786	0,2759	Valid
Y.9	0,794	0,2759	Valid
Y.10	0,875	0,2759	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = $n - 2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $51 - 2$ atau $df = 49$ dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0,2759. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat

dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r_{positif} . Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 10 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	r_{alpha}	Keterangan
<i>Job Enrichment</i> (X1)	6 Item	0,778	Reliabel
<i>Job Enlargement</i> (X2)	6 Item	0,806	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	10 Item	0,774	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel *job enrichment* (X1) sebesar 0,778; *job enlargement* (X2) sebesar 0,806; kepuasan kerja (Y) sebesar 0,774 dengan demikian semua variabel dapat dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai

untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Job Enrichment (X1)</i>	0,272	3,672
<i>Job Enlargement (X2)</i>	0,055	18,344

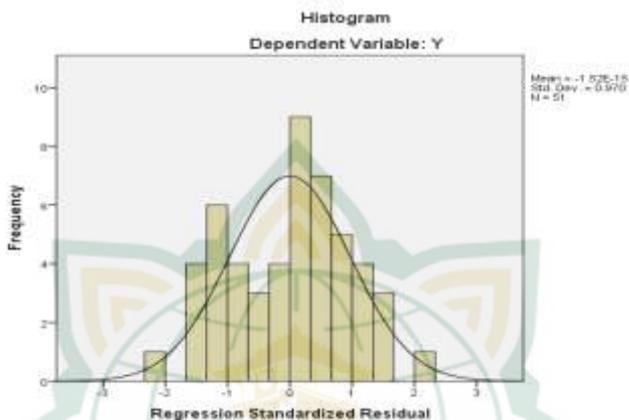
Sumber : Data primer diolah, 2020.

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu *job enrichment (X1)* dan *job enlargement (X2)* karena semua nilai VIF kurang dari angka 10.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil *output* SPSS disajikan pada gambar sebagai berikut:

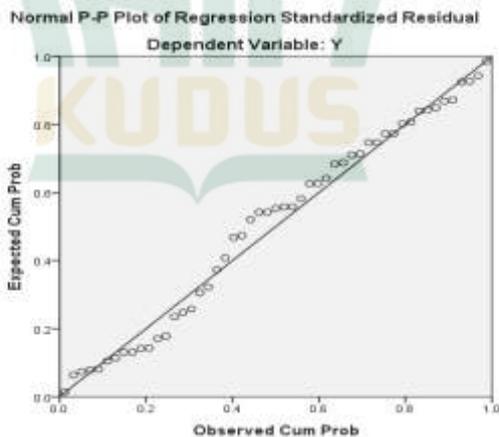
Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah, 2020.

Gambar 4.3 tersebut menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, sesuai kaidah pengambilan keputusan uji normalitas, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

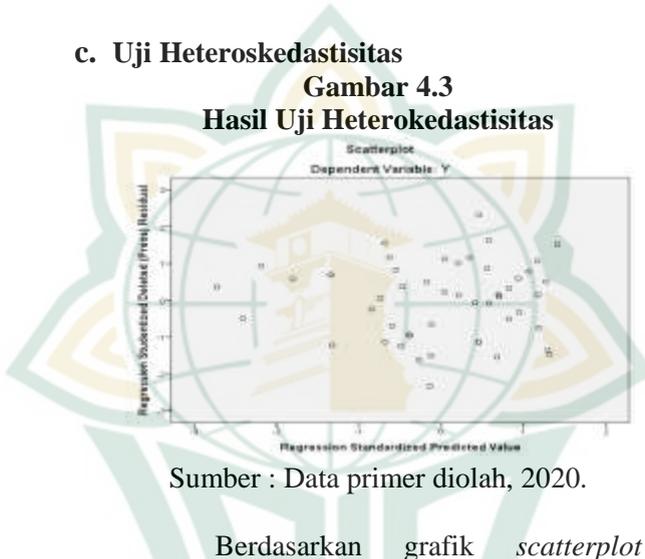


Sumber : Data primer diolah, 2020.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan grafik *scatterplot* tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh *job enrichment* terhadap kepuasan kerja karyawan perspektif Islam CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Model analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *job enrichment* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja karyawan perspektif Islam CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Regresi Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	3,642
<i>Job Enrichment</i> (X1)	0,741
<i>Job Enlargement</i> (X2)	0,657

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh *job enrichment* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja karyawan perspektif Islam CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,642 + 0,741X_1 + 0,657X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja (Y) pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus. Dengan menggunakan tingkat signifikansi α 0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta akan sering disebut juga dengan *intercept* (titik potong X dengan Y) mempunyai nilai sebesar 3,952 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel *job enrichment* yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja. Maka kepuasan kerja (Y) akan memperoleh nilai 3,952.
- 2) Variabel *job enrichment* (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,741. Artinya variabel *job enrichment* (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan kepuasan kerja (Y), apabila variabel *job enrichment* (X1) meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,741 atau apabila variabel *job enrichment* (X1) turun satu satuan maka kepuasan kerja (Y) akan menurun sebesar 0,741.
- 3) Variabel *job enlargement* (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,657. Artinya variabel *job enrichment* (X2) mempunyai pengaruh yang searah

dengan kepuasan kerja (Y), apabila variabel *job enrichment* (X2) meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,657 atau apabila variabel *job enrichment* (X2) turun satu satuan maka kepuasan kerja (Y) akan menurun sebesar 0,657.

b. Uji t

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa terdapat Diduga terdapat pengaruh *job enrichment* terhadap kepuasan kerja secara parsial digunakan uji t. Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan t_{hitung} dari olah data SPSS.

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Nilai Sig.
<i>Job enrichment</i> (X1)	9,223	2,01063	0,000
<i>job enlargement</i> (X2)	4,320	2,01063	0,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019.

1) *Job enrichment* (X2)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 51-2-1 = 48$ diperoleh $t_{tabel} = 2,01063$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,223. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($9,223 > 2,01063$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *job enrichment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan perspektif Islam CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus, sehingga H_2 diterima.

2) *Job enlargement* (X2)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan

derajat kebebasan $df (N-k-1) = 51-2-1 = 48$ diperoleh $t_{tabel} = 2,01063$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,320. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($4,320 > 2,01063$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *job enrichment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan perspektif Islam CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus, sehingga H_2 diterima.

c. Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.⁴ Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh *job enrichment* dan *job enlargement* (variabel independen) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan perspektif Islam (variabel dependen).

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu diduga terdapat pengaruh *job enrichment* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja karyawan perspektif Islam CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus. Langkah kedua menentukan besarnya F tabel dengan ukuran sampel. Di mana dk pembilang= 3 dk penyebut= 51 dan nilai $\alpha = 0.05$, sehingga didapat F tabel = 2,40, sedangkan hasil output SPSS untuk uji F terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Statistik F

Koefisien	Nilai
Nilai F	441,638
Nilai Sig.	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2019.

⁴Purbayu dan Ashari, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS* (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2015), 98.

Langkah ketiga menentukan besarnya F hitung = 441,638 yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi. Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($441,638 > 2,40$) maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh *job enrichment* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja karyawan perspektif Islam CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus dapat diterima dan terbukti benar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara *job enrichment* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja karyawan perspektif Islam CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus, berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga secara bersama-sama baik *job enrichment* dan *job enlargement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan perspektif Islam.

d. Koefisien Determinasi

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah kepuasan kerja, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah *job enrichment* dan *job enlargement*. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien	Nilai
R	0,983 ^a
R Square	0,966

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai $r = 0,983^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas *job enrichment* dan *job enlargement* memiliki hubungan terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang cukup tinggi.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *R Square* besarnya 0,983. Ini berarti variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *job enrichment* yang diturunkan dalam model sebesar 98,3%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kepuasan kerja (Y) sebesar 98,3%. Variasi kepuasan kerja (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar $(100\% - 98,3\% = 1,7\%)$ kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya motivasi, komitmen organisasi dan lainnya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh *Job Enrichment* terhadap Kepuasan Kerja

Job enrichment berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan perspektif Islam CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus. Berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($9,223 > 2,01063$), dengan demikian t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh *job enrichment* terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata 41,2% responden menyatakan bahwa perusahaan menuntut karyawan trampil dalam bekerja. Sebanyak rata-rata 43,1% responden menyatakan bahwa perusahaan menuntut karyawan cekatan dalam bekerja. Sebanyak rata-rata 35,3% responden menyatakan bahwa perusahaan memberikan wewenang karyawan untuk mengambil keputusan. Sebanyak rata-rata 29,4% responden menyatakan bahwa perusahaan mendengarkan masukan

karyawan. Sebanyak rata-rata 43,1% responden menyatakan bahwa perusahaan menuntut karyawan bekerja secara disiplin. Sebanyak rata-rata 15,7% responden menyatakan bahwa perusahaan menuntut karyawan bekerja secara bertanggungjawab.

Job enrichment memberi motivasi karyawan dengan memberi karyawan kesempatan untuk menggunakan berbagai kemampuannya. Dengan meningkatkan *job enrichment*, maka akan dapat meningkatkan pula motivasi kerja karyawan. *Job enrichment* merupakan suatu pendekatan untuk merancang kembali pekerjaan guna meningkatkan motivasi intrinsik dan meningkatkan kepuasan kerja. Pekerja diberikan kekuasaan atas pekerjaannya, pekerja dapat membuat pekerjaan menjadi lebih terspesialisasi dan sederhana. Dari hal tersebut pekerja dapat mengembangkan kecakapan yang dimiliki. Selain itu, *job enrichment* mampu membuat pekerja menjadi termotivasi. Sebab dalam *job enrichment* disini pekerja melakukan pekerjaan dengan kemampuan sendiri.⁵

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Quillim, dkk yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, *Job Enrichment* dan *Job Enlargment* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara”⁶ dan Hermawan yang berjudul “Pengaruh *Job Enrichment* terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitment Organisasi PT Fajar Surya Wisesa” yang menunjukkan bahwa *job enrichment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.⁷

⁵ Carissa Faustina Gondosiswanto dan Silvia Florencia, “Pengaruh *Job Enrichment* terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Surabaya”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2, no.1 (2017): 96.

⁶ Nilam A. Quilim, Rita Taroreh dan Olivia Nelwan, “Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, *Job Enrichment* dan *Job Enlargment* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara”, *Jurnal EMBA* 4, no. 1 (2018): 1356.

⁷ Francisca Hermawan, “Pengaruh *Job Enrichment* terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitment Organisasi PT Fajar Surya Wisesa”, *Bina Ekonomi* 16, no. 2 (2017): 104.

2. Pengaruh *Job Enlargement* terhadap Kepuasan Kerja

Job enlargement berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan perspektif Islam CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus. Berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($4,320 > 2,01063$), dengan demikian t hitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh *job enlargement* terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata 31,4% responden menyatakan bahwa responden merasa jabatan saat ini lebih bervariasi dibanding posisi sebelumnya. Sebanyak rata-rata 41,2% responden menyatakan bahwa responden merasa untuk melaksanakan jabatan sekarang harus mempergunakan pengetahuan yang lebih luas dari pengetahuan sebelumnya. Sebanyak rata-rata 33,3% responden menyatakan bahwa responden yakin untuk melaksanakan jabatan sekarang harus mempergunakan ketrampilan yang lebih tinggi dari ketrampilan sebelumnya. Sebanyak rata-rata 47,1% responden menyatakan bahwa responden merasa untuk melaksanakan jabatan sekarang harus mempergunakan kekuatan yang lebih kuat dari kekuatan sebelumnya. Sebanyak rata-rata 43,1% responden menyatakan bahwa responden yakin untuk melaksanakan jabatan sekarang mempergunakan sikap kerja yang lebih beragam dari pada sikap kerja sebelumnya. Sebanyak rata-rata 39,2% responden menyatakan bahwa responden merasa jabatan sekarang membutuhkan sikap kerja positif terhadap sesama karyawan.

Konsep “fleksibilitas karyawan” serta penerapannya telah menjadi pusat perhatian di dalam sosiologi industri dan manajemen sumber daya manusia. Ada 2 jenis fleksibilitas karyawan yang sering digunakan, yaitu fungsional (*multi tasking*) dan *numerical* (jadwal shift kerja fleksibel, penghasilan dan upah fleksibel) dimana fleksibilitas fungsional yang sering dituntut oleh pihak karyawan dan organisasi buruh namun lebih sering ditolak. Bertujuan mempelajari hubungan fleksibilitas fungsional dan *numerical* dengan *job rewards*, dan diperoleh hasil secara signifikan bahwa *higher rewards*

untuk fleksibilitas fungsional sedangkan *rewards* itu sendiri terhubung langsung dengan fleksibilitas *numerical* secara signifikan dengan pekerjaan *standard* dan *non-standard* (*independent contractors have significantly better opportunity for job rewards than other groups (regular parttime or on-call workers)*).⁸

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Quillim, dkk yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, *Job Enrichment* dan *Job Enlargment* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara”⁹ dan Anindhito, dkk yang berjudul “Pengaruh *Job Enlargement* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Wilayah DJKN Bali dan Nusa Tenggara Serta KPKNL Denpasar” yang menunjukkan bahwa *job enrichment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.¹⁰



⁸ Bonifacius Nugroho Anindhito, I Wayan Gede Supartha dan Putu Saroyeni Piartrini, “Pengaruh *Job Enlargement* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Wilayah DJKN Bali dan Nusa Tenggara Serta KPKNL Denpasar”, *Jurnal Buletin Studi Ekonomi* 21, no. 1 (2016): 83.

⁹ Nilam A. Quilim, Rita Taroreh dan Olivia Nelwan, “Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, *Job Enrichment* dan *Job Enlargment* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara”, *Jurnal EMBA* 4, no. 1 (2018): 1356.

¹⁰ Bonifacius Nugroho Anindhito, I Wayan Gede Supartha dan Putu Saroyeni Piartrini, “Pengaruh *Job Enlargement* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Wilayah DJKN Bali dan Nusa Tenggara Serta KPKNL Denpasar”, *Jurnal Buletin Studi Ekonomi* 21, no. 1 (2016): 82.