

ANALISIS KETIDAKSESUAIAN UPAH TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SWASTA DI KABUPATEN SOLOK SELATAN DILIHAT DARI PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Yuri Fadhlullah Diza¹, Muhammad Rais²

fadhlullahdizayuri@gmail.com¹, muhammadrais@uinbukittinggi.ac.id²

UIN Syech M.Djamil Djambek Bukittinggi

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara imbalan yang diterima karyawan dan tingkat kepuasan mereka dalam bekerja di sektor swasta di Kabupaten Solok Selatan, ditinjau dari sudut pandang Manajemen Bisnis Syariah. Gaji memegang peranan penting dalam membentuk kesejahteraan dan kepuasan psikologis pekerja, khususnya jika dilihat dari prinsip keadilan dan kesesuaian menurut ajaran Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh sampel karyawan yang terlibat. Analisis dilakukan melalui metode regresi sederhana dan pengujian asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan imbalan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian statistik menegaskan bahwa hubungan ini signifikan, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh imbalan terhadap kepuasan kerja diterima. Temuan ini menekankan bahwa kesesuaian gaji memainkan peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dari perspektif Manajemen Bisnis Syariah, pemberian gaji yang adil, layak, dan sejalan dengan prinsip keadilan menjadi faktor utama dalam memelihara motivasi dan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Upah, Kepuasan Kerja, Karyawan Swasta, Manajemen Bisnis Syariah.

Abstract

This study delves into the nexus between the remuneration accorded to employees and their experiential contentment within the private sector of South Solok Regency, examined through the prism of Sharia Business Management. Compensation occupies a pivotal role in sculpting both the psychological well-being and the occupational satisfaction of workers, particularly when evaluated against the tenets of fairness and propriety as espoused by Islamic doctrine. Employing a quantitative lens via survey methodology, the investigation amassed data through questionnaires disseminated to the entirety of the involved employee cohort. Analytical scrutiny was conducted utilizing rudimentary regression techniques alongside classical assumption assessments. The findings reveal that augmentations in remuneration exert a salutary influence on employee job satisfaction. Statistical appraisal corroborates the robustness of this association, thereby vindicating the hypothesis positing that compensation exerts a tangible effect on workplace contentment. These insights underscore the paramount significance of equitable and appropriate compensation in fortifying employee satisfaction. From the vantage point of Sharia Business Management, disbursing wages that are just, fitting, and consonant with the principle of justice emerges as a cardinal determinant in sustaining both motivation and overall worker well-being.

Keywords: Wages, Job Satisfaction, Private Employees, Sharia Business Management.

PENDAHULUAN

Dalam dinamika dunia industri modern, tenaga kerja merupakan salah satu aset paling vital yang menentukan kelangsungan, stabilitas, dan produktivitas suatu perusahaan. Tanpa tenaga kerja yang memadai dan berkualitas, roda produksi tidak akan berjalan optimal, terlebih di sektor industri makanan seperti pabrik roti yang menuntut konsistensi, ketelitian, dan efisiensi kerja. Karyawan bukan hanya pelaksana teknis, melainkan juga penggerak utama yang menjaga kesinambungan proses produksi

sehingga mampu memenuhi kebutuhan pasar yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, tenaga kerja seharusnya diperlakukan secara adil, baik dari segi pengupahan, kondisi kerja, maupun hubungan sosial di lingkungan perusahaan (As'ad.,2023).

Namun, dalam kenyataan di lapangan masih banyak ditemukan fenomena di mana imbalan yang diterima pekerja tidak sepadan dengan tanggung jawab yang diemban sering menimbulkan rasa tidak puas dalam bekerja. Ketidakseimbangan semacam ini dapat melemahkan motivasi, memicu keresahan, dan mendorong pekerja mencari alternatif pekerjaan di tempat lain. Dampaknya meluas pada tingginya perputaran tenaga kerja, menurunnya kesetiaan terhadap perusahaan, serta berkurangnya stabilitas sumber daya manusia. Situasi ini berpotensi menghambat kelangsungan operasional, terutama pada unit usaha skala kecil dan menengah, contohnya pada sektor industri roti (Martoyo.,2000). Dalam perspektif Islam, tanggung jawab sosial perusahaan dikenal sebagai Islamic Corporate Social Responsibility (ICSR). Konsep ini menekankan bahwa perusahaan tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga memiliki tanggung jawab moral dan sosial terhadap masyarakat serta lingkungan. Implementasi ICSR dapat memperkuat citra positif perusahaan sekaligus meningkatkan loyalitas nasabah terhadap lembaga perbankan syariah (Tulmardiah & Susanti., 2026)

Fenomena ketidaksesuaian upah yang terjadi di sektor swasta tidak dapat dilepaskan dari konteks lebih luas mengenai ketimpangan distribusi pendapatan di daerah. Ketidakseimbangan kompensasi yang diterima pekerja mencerminkan adanya masalah struktural dalam pemerataan kesejahteraan masyarakat. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian di Sumatera Barat yang menunjukkan bahwa meskipun dalam 5 tahun terakhir peningkatan angka Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) perkapita Sumatera Barat tercatat sebesar Rp 43.268 bertumbuh lebih baik daripada perkembangan PDRB perkapita ditingkat nasional tercatat hanya sebesar Rp 39.946 (BPS, 2021). Tetapi peningkatan angka PDRB perkapita yang besar tersebut belum diiringi dengan pemerataan pendistribusian pendapatan antar kota/kabupaten di provinsi ini. Seperti yang terlihat di Kota Payakumbuh, Kota Padang Panjang, Kota Pariaman serta Kota Padang dengan rata-rata angka gini rasio 0,30–0,38. Sebaliknya kota/kabupaten yang lain memiliki angka gini rasio 0,26–0,30 saja (BPS, 2020). (Hidyat.,et al.,2023)

Selain faktor upah yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, perilaku karyawan dalam organisasi juga menjadi aspek penting yang menentukan keberlangsungan produktivitas perusahaan. Salah satu konsep yang relevan adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu perilaku ekstra peran yang dilakukan karyawan di luar kewajiban formalnya. Seperti yang dijelaskan oleh Andis Febrian, "Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku informal dan wajib bagi seorang karyawan yang dapat mendukung fungsi organisasi menjadi lebih baik dan efektif. OCB juga merupakan perilaku karyawan yang melampaui peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Banyak fakta menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan dengan OCB yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan perusahaan lainnya. Dengan demikian, ketidaksesuaian upah tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga dapat memengaruhi munculnya atau menurunnya OCB dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan (Febrian.,2021).

Fenomena ketidaksesuaian upah tidak bisa dipandang sebatas persoalan ekonomi, tetapi juga menyangkut aspek etika, moral, dan spiritual. Dalam perspektif bisnis syariah, praktik pengupahan memiliki dimensi religius Konsep ini menitikberatkan pada

prinsip keadilan, keseimbangan, dan kepedulian sosial. Prinsip-prinsip tersebut menegaskan bahwa pekerja seharusnya menerima hak mereka secara wajar, sementara pengusaha memikul tanggung jawab etis untuk memenuhi kewajibannya. Ajaran ini selaras dengan nasihat Nabi Muhammad SAW yang menekankan pentingnya menunaikan upah pekerja tepat waktu, sebelum jerih payah mereka habis, yang menegaskan pentingnya ketepatan dan keadilan dalam pemberian upah (Komarudin et al.,2021)

Dalam konteks globalisasi, perusahaan dituntut untuk mampu bersaing melalui strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Analisis lingkungan eksternal seperti perkembangan teknologi, sosial budaya, politik, dan persaingan, serta faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan perusahaan menjadi syarat penting dalam memenangkan kompetisi. Salah satu aspek krusial dalam pengelolaan SDM adalah kebijakan pengupahan, karena menyangkut keadilan, kesejahteraan, dan keberlangsungan tenaga kerja (Ageng et al.,2024).

Lebih jauh, isu ketidaksesuaian upah dalam perspektif bisnis syariah menjadi semakin relevan untuk dikaji. Prinsip maqashid syariah menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar pekerja, termasuk keberlangsungan hidup, kesehatan, dan kesejahteraan keluarga. Oleh karena itu, kebijakan pengupahan tidak boleh hanya mengacu pada standar minimal yang ditetapkan pemerintah, tetapi juga harus mempertimbangkan keadilan dan kelayakan sesuai dengan kontribusi tenaga kerja. Hal ini penting agar tercipta harmoni antara kepentingan perusahaan dan hak-hak karyawan.

Gaji merupakan kompensasi atau imbalan yang diterima seseorang atas usaha dan waktunya. Kepuasan dan semangat kerja muncul ketika imbalan tersebut sebanding dengan energi dan dedikasi yang dikeluarkan. Lingkungan kerja mencakup seluruh elemen di sekitar karyawan yang memengaruhi cara mereka menjalankan tugas sehari-hari. Kepuasan terhadap lingkungan ini tercermin dalam persepsi karyawan terhadap segala sesuatu yang menyertai aktivitas mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung. Fasilitas pendukung mencakup segala sarana yang mempermudah dan menyelaraskan jalannya aktivitas pekerjaan. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas ini dalam bentuk area olahraga, ruang rekreasi, aula serbaguna, transportasi, hingga layanan kesehatan. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi melalui fasilitas dan dukungan tersebut, rasa puas akan muncul, yang selanjutnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan (Titania et al.,2021).

Rasa puas dalam bekerja sering berakar dari sifat dan isi dari pekerjaan itu sendiri. Mekanisme umpan balik yang muncul dari aktivitas pekerjaan dan tingkat kebebasan dalam mengambil keputusan menjadi faktor penting yang memacu motivasi. Sifat pekerjaan, tingkat kompleksitasnya, serta kesempatan untuk mengekspresikan kreativitas turut membentuk kepuasan. Pekerjaan yang memikat dan menantang memperkuat rasa puas ini, karena memberikan pengalaman yang bermakna bagi pekerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa substansi pekerjaan secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan karyawan, dan faktor-faktor yang terkandung dalam isi pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan dan kepuasan mereka dalam melaksanakan tugas.

Rasa puas terhadap isi pekerjaan terbentuk melalui kebebasan dalam bekerja dan kejelasan peran yang diemban. Kebebasan ini memberi ruang bagi karyawan untuk mengendalikan dan menentukan keputusan yang berkaitan dengan tugasnya, sehingga mampu menyelesaikan konflik secara lebih terarah dan meningkatkan keseluruhan pengalaman kepuasan kerja. Tingkat keleluasaan dalam menetapkan cara dan waktu

pelaksanaan tugas juga dikaitkan dengan peningkatan kenyamanan dan kepuasan, karena karyawan merasa lebih memiliki kendali atas pekerjaannya.

Penelitian ini berfokus pada Pabrik Roti Berkah di Kuti Anyir, Kabupaten Solok Selatan, sebagai studi kasus. Pabrik ini menjadi contoh nyata bagaimana ketidaksesuaian upah dapat memengaruhi kepuasan tenaga kerja sekaligus berdampak pada ketersediaan tenaga kerja di industri kecil. Melalui lensa prinsip bisnis berbasis syariah, kajian ini bertujuan memperluas wawasan mengenai keterkaitan antara imbalan, tingkat kepuasan, dan ketersediaan sumber daya manusia. Temuan dari penelitian diharapkan tidak hanya memperkaya landasan teori, tetapi juga menyediakan panduan praktis bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengupahan yang seimbang dan berkeadilan, sesuai syariat, dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara awal saya dengan salah satu pelaku usaha pabrik roti di Kuti Anyir, yaitu Ibu Yasri,⁹ diketahui bahwa sistem pemberian upah kepada karyawan mengalami peningkatan secara bertahap. Selama satu tahun bekerja, karyawan memperoleh kenaikan gaji sebesar Rp100.000 setiap bulannya setelah melewati masa kerja enam bulan. Hal ini menunjukkan adanya perhatian dari pihak perusahaan terhadap kesejahteraan tenaga kerja serta upaya untuk memberikan motivasi dan penghargaan atas loyalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Berikut ini hasil wawancara peneliti dengan karyawan tetap: Hasil wawancara dengan Ibuk Rina Marlina, mengatakan bahwa “Ibuk Rina telah bekerja selama lebih dari satu tahun dan memiliki tanggung jawab cukup berat dalam pekerjaannya. Beliau bekerja selama delapan jam setiap hari dan terkadang juga lembur apabila ada tambahan tugas dari atasan. Namun, upah yang diterima setiap bulan masih di bawah Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Solok Selatan yang berlaku sebesar Rp2.944.000. Beliau juga tidak mendapatkan tunjangan tambahan seperti uang makan atau transportasi, upah yang di terima sama Ibuk Rina sebanyak Rp2.200.000 per bulan, sehingga penghasilannya terasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dalam wawancara, Ibuk Rina menyampaikan bahwa beliau sebenarnya berharap bisa memperoleh gaji sesuai standar UMR karena beban kerja yang dijalani cukup tinggi. Namun, beliau memahami bahwa kondisi ekonomi saat ini sedang sulit sehingga belum ada peningkatan upah dari pihak pemberi kerja. Beliau tetap bertahan dengan harapan adanya perubahan di masa mendatang dan berharap pemerintah lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja yang masih digaji di bawah standar”

Fenomena yang terjadi di Pabrik Roti Berkah Kuti Anyir menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara upah yang diterima dengan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan di Pabrik Roti Berkah Kuti Anyir. Meskipun terdapat sistem kenaikan upah setiap enam bulan, jumlah kenaikan tersebut belum mencerminkan keadilan dan keseimbangan dengan tanggung jawab serta kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja. Kondisi ini menyebabkan sebagian karyawan merasa tidak puas terhadap kebijakan pengupahan yang berlaku, yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja, loyalitas terhadap perusahaan, dan efektivitas dalam menjalankan tugas.

Selain itu, juga mencerminkan kurangnya pelaksanaan asas keadilan dalam mekanisme pemberian upah menjadi hal penting, terutama bila dilihat melalui sudut pandang bisnis syariah yang menekankan keseimbangan antara hak dan tanggung jawab pekerja. Ketidakharmonisan antara imbalan dan kontribusi tidak hanya memengaruhi kondisi ekonomi, tetapi juga menyentuh ranah nilai moral dan etika profesional menurut ajaran Islam.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis terdorong untuk melaksanakan penelitian yang berjudul: “Analisis Ketidaksesuaian Upah Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Swasta di Kabupaten Solok Selatan Dilihat dari Perspektif Manajemen Bisnis Syariah”.

METODOLOGI

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan corak deskriptif untuk menelaah fenomena yang terjadi di lingkungan nyata. Metode ini memungkinkan peneliti menempatkan dirinya sebagai instrumen utama dalam menggali makna, sambil mengumpulkan data melalui berbagai sumber dan teknik secara terpadu. Analisis dilakukan secara induktif, menekankan pemahaman mendalam atas pengalaman dan persepsi subjek, bukan sekadar generalisasi. Pendekatan ini dipilih agar dapat menangkap secara utuh pandangan karyawan terkait imbalan yang diterima dan hubungannya dengan prinsip-prinsip bisnis berbasis syariah. Data yang dikumpulkan berupa narasi dan pendapat subyektif dari informan, baik melalui wawancara maupun pengamatan langsung.

Lokasi penelitian berada di Kabupaten Solok Selatan, dipilih karena adanya fenomena ketidaksesuaian upah pada karyawan sektor swasta. Penelitian dijadwalkan berlangsung selama satu bulan efektif, dimulai setelah persetujuan proposal hingga selesainya analisis data utama. Waktu tersebut dianggap memadai untuk mendalami data kualitatif dan survei yang diperlukan.

Sumber data penelitian terbagi menjadi dua kategori. Data primer diperoleh langsung dari informan melalui wawancara dan kuesioner, sedangkan data sekunder bersumber dari literatur terkait, dokumen resmi, maupun studi pustaka. Informasi yang dikumpulkan mencakup profil penduduk, visi misi wilayah, serta struktur organisasi di tingkat lokal. Populasi penelitian terdiri dari karyawan swasta setempat yang menjadi fokus studi.

Teknik pengumpulan data mencakup observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Analisis dilakukan dengan memeriksa kesesuaian instrumen melalui validitas dan reliabilitas, sekaligus menguji asumsi dasar seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, data diolah dengan analisis deskriptif, regresi linier sederhana, uji t, dan perhitungan koefisien determinasi untuk memahami hubungan antara variabel secara menyeluruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji kualitas data

a. Uji validitas

1. Uji Validitas Variabel Upah (X)

Tabel 1 Hasil uji valditas variable upah

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
P01	0,367	0,2565	Valid
P02	0,445		Valid
P03	0,583		Valid
P04	0,685		Valid
P05	0,618		Valid

Hasil pengujian kesesuaian instrumen untuk mengukur variabel upah menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh item dapat dianggap layak sebagai alat ukur untuk menilai kepuasan karyawan, sehingga data yang diperoleh dari instrumen tersebut dapat

digunakan secara andal dalam penelitian.

2. Uji Validitas Variabel Kepuasan Karyawan (Y)

Tabel 2 hasil uji validitas variable kepuasan karyawan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
P01	0,727	0,2565	Valid
P02	0,577		Valid
P03	0,540		Valid
P04	0,729		Valid
P05	0,795		Valid

Hasil uji kesesuaian instrumen untuk menilai variabel kepuasan karyawan mengungkapkan bahwa semua pernyataan yang digunakan memenuhi standar validitas. Hal ini menandakan bahwa seluruh item dapat diterima sebagai alat ukur yang sahih, sehingga layak dipakai dalam penelitian untuk menangkap persepsi karyawan secara akurat.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3 hasil uji reliabilitas

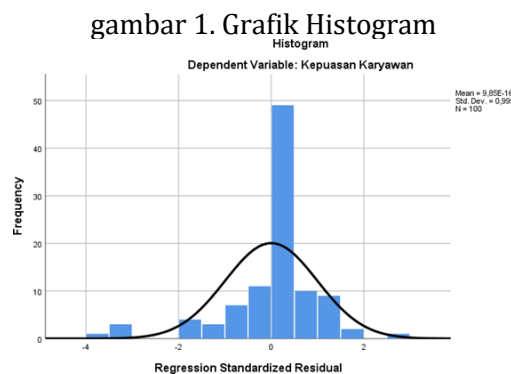
Variabel	Cornbach Alpha	R	Keterangan
Kepuasan Karyawan(Y)	0,703	> 0,60	Reliabel
Upah (X)	0,798		Reliabel

Tabel 3 memperlihatkan pengujian konsistensi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat keandalan yang memadai. Hal ini menandakan bahwa pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel upah maupun kepuasan karyawan menunjukkan kestabilan dan keseragaman dalam pengukuran. Dengan demikian, seluruh item dapat dianggap konsisten dan siap digunakan untuk analisis lebih lanjut pada tahap penelitian berikutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

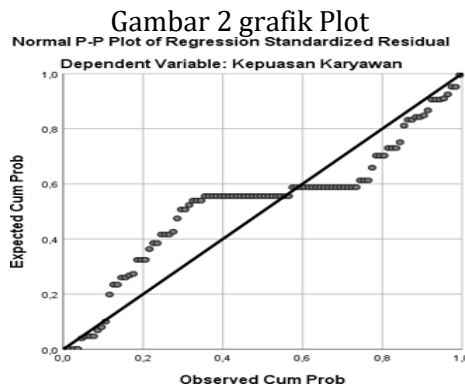
a. Uji normalitas

1. Grafik histogram



Analisis visual terhadap sebaran data menunjukkan bentuk distribusi yang simetris dan menyerupai lengkungan seimbang, tanpa bias ke arah tertentu. Kondisi ini menandakan bahwa data yang tersedia memenuhi syarat distribusi yang wajar dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Grafik plot



Pengamatan terhadap pola titik pada grafik menunjukkan bahwa sebaran data mengikuti garis diagonal secara konsisten. Kondisi ini menandakan bahwa model yang digunakan telah memenuhi kriteria distribusi yang seimbang dan wajar, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.

3. Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 1.4 hasil uji kolmogoro Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
N		Unstandardized Residual	
		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,89314650	
Most Extreme Differences	Absolute	,133	
	Positive	,079	
	Negative	-,133	
Test Statistic		,133	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,054 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,048
		Upper Bound	,060
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pola data tidak menyimpang dari keseimbangan yang diharapkan, menandakan kesesuaian distribusi dengan asumsi yang berlaku. Dengan demikian, model yang digunakan dapat dianggap memenuhi kriteria distribusi yang wajar, dan data penelitian layak dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Multikoleniaritas

Tabel 1.5 hasil uji multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandar dized Coefficients		Stand ar dized Coeff ic ients	t	Sig.	Colline arity Statisti cs	
	B	St d. Er ror	Beta			Tolera n ce	VIF
1 (Constant)	9,163	2.011		4,556	,000		
Upah (X)	,531	,100	,471	5.293	,000	1.000	1.000

Analisis hubungan antarvariabel menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi tumpang tindih yang berlebihan antara faktor-faktor yang diteliti. Hal ini menandakan bahwa variabel upah dan kepuasan karyawan bekerja secara mandiri dalam model, sehingga kerangka analisis siap digunakan untuk tahap pengolahan data berikutnya.

c. Uji Heterokedatisitas

Tabel 1.6 Hasil uji heterokedisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	2,769	1,269		2,183	,031
	Upah (X)	-,066	,063	-,104	-1,039	,301
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Analisis hubungan antarvariabel menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi tumpang tindih yang berlebihan antara faktor-faktor yang diteliti. Hal ini menandakan bahwa variabel upah dan kepuasan karyawan bekerja secara mandiri dalam model, sehingga kerangka analisis siap digunakan untuk tahap pengolahan data berikutnya.

4. Analisis Statistic Deskriptif

Tabel 1.7 hasil uji analisis statistic descriptive

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kepuasan Karyawan (Y)	100	9	14	23	19,76	2,147	4,608
Upah (X)	100	8	16	24	19,96	1,907	3,635
Valid (listwise)	N 100						

a. Variabel Upah (X)

Hasil pengamatan terhadap variabel upah menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kompensasi yang diterima berada pada tingkat yang memadai. Secara keseluruhan, persepsi ini mencerminkan kepuasan yang cukup, meskipun masih terdapat peluang untuk peningkatan agar imbalan lebih sepadan dengan kontribusi yang diberikan. Nilai standar deviasi sebesar 1,907 mengindikasikan bahwa perbedaan persepsi responden terhadap upah relatif kecil, sehingga penilaian responden cenderung stabil dan tidak menunjukkan penyimpangan yang besar. Karyawan yang merasa upahnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab umumnya memberikan penilaian yang lebih positif.

b. Variabel Kepuasan Karyawan (Y)

Pengamatan terhadap persepsi karyawan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan berada pada tingkat yang memadai. Meski terdapat perbedaan penilaian antarindividu, variasi tersebut masih dalam batas yang wajar. Karyawan yang menilai imbalan dan perlakuan yang diterima adil cenderung menunjukkan rasa puas yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang merasa kompensasinya belum sepadan dengan kontribusi yang diberikan.

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1.8 Hasil Analisis regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	9,163	2,011		4,556	,000
	Upah	,531	,100	,471	5,293	,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan						

Hasil analisis hubungan sederhana antara imbalan dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari tingkat kompensasi terhadap perasaan puas karyawan. Titik awal kepuasan menunjukkan bahwa meskipun imbalan belum ditingkatkan, karyawan tetap memiliki tingkat kepuasan tertentu. Sementara itu, peningkatan imbalan secara langsung berdampak pada meningkatnya rasa puas, sehingga semakin adil dan memadai kompensasi yang diterima, semakin besar kecenderungan karyawan untuk merasakan kepuasan dalam bekerja.

6. Efisien determinasi (Uji R^2)

Tabel 1.9 Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,471 ^a	0,222	0,214	1,903
a. Predictors: (Constant), Upah (X)				

Hasil pengamatan menunjukkan adanya keterkaitan yang jelas antara tingkat imbalan dan rasa puas karyawan, meskipun hubungan tersebut tidak sepenuhnya mendominasi. Analisis mengindikasikan bahwa sebagian dari variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh perbedaan dalam imbalan yang diterima, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar kompensasi yang belum dikaji dalam penelitian ini. Hal ini menegaskan bahwa meskipun upah berperan, kepuasan karyawan juga dipengaruhi oleh unsur-unsur tambahan yang membentuk pengalaman kerja secara keseluruhan.

7. Uji t

Tabel 10 Hasil Uji T parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,163	2,011		4,556	,000
	Upah	0,531	0,100	0,471	5,293	,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan						

Analisis menunjukkan bahwa imbalan memiliki pengaruh nyata terhadap rasa puas karyawan secara individual. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan atau pemenuhan kompensasi berdampak positif terhadap persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang signifikan antara upah yang diterima dan tingkat kepuasan kerja, sehingga asumsi bahwa imbalan memengaruhi kepuasan karyawan dapat diterima.

Pembahasan

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa tingkat imbalan yang diterima karyawan memiliki pengaruh nyata terhadap perasaan puas mereka dalam bekerja. Kompensasi yang sepadan dengan beban kerja dan diberikan secara adil dapat meningkatkan rasa dihargai, sehingga mendorong kepuasan dalam menjalankan tugas. Dari sudut pandang manajemen yang menekankan keseimbangan hak dan kewajiban, upah yang sesuai menjadi unsur penting untuk menjaga motivasi dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, ketidaksesuaian imbalan berpotensi menimbulkan rasa tidak puas, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Temuan ini menegaskan bahwa ketidakseimbangan imbalan dapat langsung memengaruhi kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penerapan

mekanisme penghargaan yang sepadan dan terbuka, sejalan dengan prinsip keadilan, berpotensi menciptakan suasana kerja yang selaras dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan. Imbalan yang diberikan tidak hanya berupa gaji atau upah, tetapi juga mencakup berbagai tunjangan, bonus, dan insentif yang mendukung motivasi, loyalitas, serta rasa dihargai. Dengan paket penghargaan yang tepat dan sesuai standar, karyawan cenderung merasakan kepuasan yang lebih tinggi karena kebutuhan ekonomis dan psikologis mereka terpenuhi oleh perusahaan sehingga tingkat kepuasan kerja meningkat.

Penelitian di PT Plassindo menunjukkan bahwa peningkatan imbalan yang diterima karyawan tampak berkorelasi dengan meningkatnya rasa puas dalam menjalankan tugas mereka. Karyawan yang memperoleh penghargaan yang sepadan cenderung merasa diakui dan nyaman dengan pekerjaan serta lingkungan kerjanya, sehingga tercipta perasaan kepuasan yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian mengenai hubungan antara kesesuaian imbalan dan kepuasan kerja karyawan swasta di Kabupaten Solok Selatan dari sudut pandang manajemen yang menekankan prinsip keadilan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi yang tepat memberikan pengaruh nyata terhadap kepuasan karyawan. Analisis menunjukkan bahwa ketika penghargaan yang diterima karyawan selaras dengan tanggung jawab dan beban kerja, rasa puas mereka meningkat. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam pemberian imbalan dapat menimbulkan rasa kurang dihargai dan menurunkan motivasi kerja.

Dari perspektif manajemen yang menekankan keseimbangan hak dan kewajiban, pemberian upah yang adil, layak, dan transparan menjadi kunci untuk menjaga keharmonisan hubungan kerja. Sistem kompensasi yang sepadan dengan kontribusi diharapkan tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga membangun lingkungan kerja yang stabil, selaras, dan berkelanjutan.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan kesesuaian upah keseimbangan antara penghargaan yang diterima karyawan dan beban tugas maupun tanggung jawabnya menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Sistem pemberian imbalan yang sepadan, terbuka, dan selaras dengan prinsip keadilan diyakini mampu meningkatkan kenyamanan bekerja serta kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian berikutnya sebaiknya mempertimbangkan faktor tambahan yang turut membentuk kepuasan kerja, seperti kondisi lingkungan, dorongan internal, gaya kepemimpinan, atau norma-norma organisasi. Selain itu, studi dapat diperluas ke sektor atau lokasi berbeda agar temuan yang diperoleh lebih menyeluruh dan beragam.

DAFTAR PUSTAKA

Affandi, Yazid. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Logug Pustaka, 2009.

Ageng Saepudin Kanda S, and Siti Mariah. "Analisis Dampak Minimnya Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Midun Brothers." *Journal of Student Research* 2, no. 1 (2024): 307–17

Amiruddin, As'ad. "Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS)," 2015.

As'ad. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003. Azizah Rahmawati, Iis

- Purwanti, Laila Nur Baity, Laila Oktaviani. "Edukasi Masyarakat Tentang Strategi Pengembangan Model Bisnis Syariah Dalam Meningkatkan Usaha." *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah* 4, no. Juli (2024): 1– 23.
- Az-Zuhaili, Wahab. *Fiqih Islam*. Jakarta: Gema Insani, 2011. Dahlan, Dewi, and Aprillia Restifa Sari; Dilla Astuti; Dilla Syafitri; Farhan; Hilman Azka Fikri. "Penerapan Bisnis Syariah Pada Lingkungan Masyarakat Melalui Edukasi Di Kelurahan Indarung Kecamatan Lubuk Kilangan." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat MEMBANGUN NEGERI* 7, no. 1 (2023): 223–33.
- Dwiwarman, Denny Aditya. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Aruman Aditya Developer)." *Jurnal Minfo Polgan* 13, no. 2 (2025): 2714–24. <https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/jmp/article/view/14592>
- Febrian,A. (2021). Examining the Contribution of Transformational Leadership Style and Affective Commitment to Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Ekonomika Syariah: Journal of Economic Studies*. 5(1).
- Hidayat,F., Muhammad,R., Mardiah,A., (2023). Analisis Disparitas Distribusi Pendapatan Di Sumatera Barat Tahun 2011-2020 Dalam Prespektif Maqashidsyariah. *Menara Ekonomi*. 9(2).
- Komarudin, Aji, Muhammad Ismail, Wa Ode, and Zusnita Muizu. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pengelola LKM." *Jurnal Manajemen* 1, no. 1 (2021): 150–51.
- Mahulette, Nila Juwita, Sarah Selfina Kuahaty, Sabri Fataruba, "Perlindungan Tenaga Kerja Tanpa Kontrak Kerja Pada Kapal Penangkap Ikan (Bobo)." *Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 9 (2021): 918–27.
- octavian siahaan Nadia, universitas pendidikan indonesia upi. (2022). "Nadian Octavian Ashaan,2022 Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sinar Rahayu Motor Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu | Perpustakaan.Upi.Edu 1." Universitas pendidikan Indonesia, 2016.
- Onsu, Indra Foreman, Michael S Mantiri, and Frans Singkoh. "Analisis Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Camat Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kecamatan Kawangkoan Barat Kabupaten Minahasa." *Jurnal Eksekutif: Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan* 3, no. 3 (2019): 1–8.
- Prof. Ir. Carunia Mulya Firdausy, Made., and S.E. Ph.D., APU dan Dr. Keni. "Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan." *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan* 7, no. 5 (2023): 959–1218.
- Tulmardiah,A., Susanti,S. (2026). Pengaruh Islamic Corporate Governance (ICG) dan Islamic Corporate Social Responsibility (ICSR) terhadap Kinerja Perbankan Syariah di Indonesia (Studi Empiris Pada Bank Umum Syariah (BUS) Periode 2020-2024). *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. 9(9).