

Pengaruh Upah Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Kota Medan

Nur Halimah¹, Hablil Ikhwana², Siti Ummi Arfa Nst³, Fahri Alamsyah⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

¹hnur87691@gmail.com, ²hablilikhawanabeniman@gmail.com, ³ummy.arafanst@gmail.com,

⁴alamsyahfahri63@gmail.com

Email Penulis Korespondensi : hablilikhawanabeniman@gmail.com

Abstract, Based on the results of primary data regression processed using SPSS 20, the multiple linear regression equation is obtained as follows: $14.854 + 0.380 X_1 + 0.234 X_2 + e$. Partially, the wage variable (X_1) has a significant influence on employee performance, as evidenced by the calculated t value $> t$ table ($3.728 > 1.987$). The work ethic variable (X_2) has a significant influence on employee performance, as evidenced by the calculated t value $> t$ table ($2.216 > 1.987$). Simultaneously, the wage variable (X_1) and work ethic (X_2) have a significant influence on employee performance. This means that the hypothesis in this study is accepted, as evidenced by the calculated F value $> F$ table ($11.125 > 3.10$). The wage variable (X_1) and work ethic (X_2) are able to contribute influence on employee performance variables by 20.4% while livelihoods are 79.4% influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Salaries, Work Ethic, Performance

Abstrak, Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 20, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $14,854 + 0,380 X_1 + 0,234 X_2 + e$. Secara parsial, variabel upah (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($3,728 > 1,987$). Variabel etos kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($2,216 > 1,987$). Secara simultan, variabel upah (X_1) dan etos kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $> F$ tabel ($11,125 > 3,10$). Variabel upah (X_1) dan etos kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 20,4% sedangkan sisanya sebesar 79,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Upah, Etos Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena merupakan salah satu faktor yang menentukan tercapai tidaknya suatu perusahaan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam mengelola karyawan adalah dengan memperhatikan upah yang diberikan.

Apalagi di era globalisasi, perusahaan sangat membutuhkan karyawan berbakat dan berkualitas. Setiap organisasi bisnis perlu siap untuk beradaptasi dan memperkuat agar dapat bersaing untuk memenuhi semua tantangan masa depan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam segala aktivitas organisasi. Hal ini karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu pencapaian tujuannya.

Upah pekerja merupakan sumber penghidupan keluarga, upah pekerja terdidik adalah hasil investasi mereka sendiri dalam sumber daya manusia (pengembalian), dan kelompok upah tertentu adalah status sosial pekerja, merupakan elemen penting karena melambangkan rasa hormat. Bagi pengusaha, upah dan total biaya tenaga kerja merupakan biaya yang menentukan kelangsungan hidup suatu usaha dan mempengaruhi laba atas investasi. Investasikan kembali sebagian pendapatan yang akan menentukan asupan tenaga kerja di masa depan. Bagi pemerintah, upah adalah variabel makroekonomi seperti inflasi, kesempatan kerja,

pengangguran, distribusi pendapatan dan pertumbuhan umum. Selain itu, upah adalah kebijakan ekonomi sosial dan politik.

Faktanya, upah yang diterima pekerja di sebagian besar negara bagian berada di bawah kebutuhan akan kehidupan yang layak. Harga yang lebih tinggi menyebabkan peningkatan kebutuhan akan perumahan yang layak, yang selanjutnya meningkatkan upah minimum. Dari perspektif perusahaan, upah adalah biaya yang dibebankan kepada konsumen dalam bentuk harga. UMP biasa digunakan sebagai acuan penentuan upah bagi pekerja di sektor formal. Oleh karena itu, peningkatan UMP yang lebih tinggi dari produktivitas pekerja berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat meningkatkan biaya produksi. Biaya produksi yang tinggi berarti harga produksi tidak lagi kompetitif dan perusahaan mengurangi produksi. Penurunan produksi akan semakin mengurangi penggunaan faktor-faktor produksi tenaga kerja, terutama oleh pekerja yang berpendidikan rendah.

Membayar upah yang adil dan layak akan mendorong produksi pekerja, dan mereka akan senang bila upah seimbang dengan apa yang telah mereka kerjakan. Gaji seimbang, motivasi karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan tentunya mempengaruhi pendapatan perusahaan. Upah berguna dan efisien untuk kinerja bisnis, tetapi perusahaan perlu menyadari kesulitan yang diakibatkan oleh skema upah yang ketat.

Selain hak karyawan yang ingin terpenuhi, maka perusahaan juga ingin kewajiban seorang karyawan juga terlaksana dengan etos kerja yang baik. Etos kerja dianggap sebagai faktor penting dalam mencapai tujuan bagi individu, kelompok, lembaga bahkan negara. Etos kerja merupakan hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan moral, keunggulan karakter yang mengarah pada pekerjaan dan kinerja yang sangat baik. Tentu saja, manfaat ini berasal dari keabadian karya agung manusia.

Kemampuan untuk menghargai pekerjaan sangat penting untuk menciptakan keunggulan. Untuk menjalani pekerjaan sebagai layanan, kita membutuhkan kemampuan transendental untuk melampaui ruang kecil pergerakan manusia. Semua itu terlihat dan diungkapkan dalam etos kerja. Etos kerja yang berkualitas harus menjadi identitas karyawan, etika, budaya, dan moral di perusahaan. Tanpa etos kerja yang berkualitas, karyawan seperti tidak bertanggung jawab kepada perusahaan.

Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Kota Medan merupakan restoran yang menyediakan hidangan ayam goreng yang dipenyetkan serta dengan sambal khas daerah Surabaya. Makan Ayam Penyet banyak tersebar di Kota Medan sehingga menjadi makanan yang populer di kalangan masyarakat luas. Di Kota Medan, Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya memiliki sekitar 6 cabang yang terletak beberapa daerah sehingga memerlukan sistem manajemen yang baik.

Berdasarkan observasi penulis dengan pihak manajemen dan beberapa pegawai bahwa ada beberapa permasalahan yang di alami dalam hal upah dan etos kerja karyawan yaitu, upah yang diberikan kepada karyawan tidak lagi sesuai dengan aturan dengan alasan pandemi. Masih adanya karyawan yang pasif dan memiliki hubungan kerja yang kurang baik antar rekan kerja. Menurunnya kinerja karyawan hal ini dikarenakan sering terjadinya konflik antara atasan dan bawahan sehingga tidak memberikan *feedback* dengan benar, karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan, sampai salah paham saat mengkomunikasikan sesuatu.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Upah dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Kota Medan”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Kota Medan yang beralamat di Jl. A.H Nasution No. 39 A, Pangkalan Masyur, Kecamatan Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Medan yang terdapat 6 outlet di Medan sebanyak 90 karyawan sedangkan teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Berdasarkan teknik

pengambilan sampel tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 orang. Untuk menganalisis data informasi yang diperoleh penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,854	5,629		2,639	,010		
Upah	,380	,102	,362	3,728	,000	,971	1,030
Etos_Kerja	,234	,106	,215	2,216	,029	,971	1,030

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,854 + 0,380 X_1 + 0,234 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 14,854 artinya jika upah (X_1) dan etos kerja (X_2) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya adalah 14,854.
2. Koefisien regresi variabel upah (X_1) sebesar 0,380 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan upah mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,380. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara upah dengan kinerja, semakin naik upah maka semakin naik kinerja.
3. Koefisien regresi variabel etos kerja (X_2) sebesar 0,234 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan etos kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,234. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara etos kerja dengan kinerja, semakin naik etos kerja maka semakin naik kinerja.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df ($n-k$) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $90-3 = 87$. Pada df 87 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 1,987.

Nilai t hitung variabel upah (X_1) adalah sebesar 3,728, dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($3,728 > 1,987$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel upah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung variabel etos kerja (X_2) adalah sebesar 2,216, dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($2,216 > 1,987$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel etos kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	610,170	2	305,085	11,125	,000 ^a
	Residual	2385,786	87	27,423		
	Total	2995,956	89			

a. Predictors: (Constant), Etos_Kerja, Upah

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 11,125 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,13. Dengan demikian F hitung > F tabel (11,125 > 3,13) artinya variabel upah dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,451 ^a	,204	,185	5,23668	2,096

a. Predictors: (Constant), Etos_Kerja, Upah

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,204 artinya bahwa variabel upah dan etos kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 20,4%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 79,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel upah (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ($3,728 > 1,987$). Variabel etos kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ($2,216 > 1,987$).
2. Secara simultan, variabel upah (X_1) dan etos kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung > F tabel ($11,125 > 3,10$).
3. Variabel upah (X_1) dan etos kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 20,4% sedangkan sisanya sebesar 79,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Panji. 2006. *Psikologi Kepemimpinan*. Cetakan Ketiga. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Arikunto S. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke X. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Bawelle Mouren, et.al. 2016. *Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT. BRI Cabang Tahuna*. Jurnal. Vol 4. No. 3.
- Duwi Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ghozali Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Penerbit. Universitas Diponegoro. Semarang.

Ircham Machfoedz. 2010. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.

Joko Subagyo. 2007. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.

Kuncoro Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.

Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.

Prasada Dodi, et.al. 2020. *Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic di Jakarta*. Jurnal. Vol 4. No.1.

R Supomo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yarama Widya. Bandung.

Rika Aprianti. 2019. *Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Harian Lepas Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Asian Agri Kabupaten Tebo*. Skripsi.

Sela Indah Pamela. 2021. *Analisis Pengaruh Sistem Upah Dan Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Ikan Teri Asin Pulau Pasaran)*. Skripsi.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suwatno, Priansa. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan ke VI. Bandung: Alfabeta.

Timbulleng Stela, et.al. 2015. *Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado*. Jurnal. Vol 3. No. 2.

Yanwar Purnamasari Rini, et.al. 2015. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*. Jurnal. Vol 3. No. 2.

Yoyo Sudaryo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi 4. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.