

Analisis Tingkat Upah Karyawan Pada CV. Cahaya Mandiri Samarinda

Rara Estaria ¹, Eka Yudhyani ², Rina Marsithoh Haryadi ³

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email : rara.estaria@yahoo.com

Keywords :

Tingkat Upah Karyawan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis masa kerja, kemampuan dan keterampilan, biaya hidup dan produktivitas kerja terhadap tingkat upah karyawan pada CV. Cahaya Mandiri Samarinda.. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Sampel perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 dengan teknik sampling sampel jenuh. Hasil Analisis menunjukkan bahwa Masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat upah, kemampuan dan keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat upah karyawan, biaya hidup berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah karyawan, produktivitas kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat upah karyawan, masa kerja, kemampuan dan keterampilan, biaya hidup dan produktivitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah karyawan.

PENDAHULUAN

Kesejahteraan masyarakat dapat diwujudkan dengan salah satu cara antara lain adalah peraturan pemberian pengupahan pada karyawan. Pengupahan karyawan atau buruh merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh majikan kepada karyawan. Pentingnya sebuah kompensasi adalah untuk memelihara, menarik, dan mempertahankan tenaga kerja dalam kepentingan organisasi atau perusahaan dalam mendukung proses operasional perusahaan yang ada didalamnya. Menurut Hasibuan (2017:119): “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Upah merupakan sebuah bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada setiap karyawan atau buruh kerja atas jasa-jasa sebagai partisipasi dalam mencapai target atau tujuan perusahaan dan dalam pembayarannya telah disesuaikan dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya dengan perjanjian dan ketetapan dari perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:118): “Tingkat upah merupakan sebuah balas jasa yang dibayarkan kepada setiap karyawan atau pekerja harian dengan upah yang sudah disepakati sebelumnya dalam pembayaran”.

Masa Kerja merupakan sebuah ukuran tentang lamanya waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seorang karyawan perusahaan, dari masa kerja seorang karyawan dapat terlihat bahwa seberapa karyawan tersebut dapat memahami setiap tugas yang diberikan perusahaan yang menjadi bidang kerjanya. Menurut Siregar, dkk (2014:25): “Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada sebuah perusahaan tertentu”.

Kemampuan dan Keterampilan, dapat dilihat dari karyawan yang memiliki pengetahuan yang mencakup kemampuan dalam memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaannya, sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik dalam mencapai dan menjalankan setiap tugas yang diberikan. Menurut Sri Widiastuti dan Nur Rohmah Mukhtiani (2010:49): “Terampil biasanya digunakan menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang bervariasi. Keterampilan merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat”.

Biaya Hidup, pada setiap individu pastilah berbeda-beda, di kota yang memiliki penduduk yang cukup padat membuat tingkat biaya hidup menjadi meningkat, oleh karena itu pemberian tingkat upah juga disesuaikan dengan biaya hidup yang dikelurakan pada umumnya yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari para karyawan yang bekerja pada perusahaan. Menurut Siregar, dkk (2014:23): “Biaya adalah pengorbanan sumber ekonomi untuk memperoleh barang atau jasa yang diharapkan memberikan manfaat sekarang atau masa yang akan datang”.

Produktivitas Kerja dapat meningkat jika setiap karyawan memiliki tingkat penguasaan pekerjaan yang sangat baik, dapat dilihat dari seseorang karyawan yang sedang menjalankan setiap tugas yang menjadi pekerjaannya dan menyelesaikannya secara tepat waktu, dengan pemberian upah yang sesuai tentunya juga akan membantu dalam peningkatan produktivitas kerja yang ada pada karyawan perusahaan tersebut. Menurut Liat Farida Butar (2015:67): “Produktivitas Kerja adalah pengukuran dan kuantitas dari pekerja dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan diperlukan untuk pekerjaan tersebut”.

Pada CV. Cahaya Mandiri sistem pengupahan berdasarkan melihat seberapa lama masa kerjanya karyawan, skill dan kemampuan karyawan serta pertimbangan lain perusahaan ada melihat biaya hidup karyawan sehingga perusahaan mengharapkan pemberian upah atau kompensasi dapat sesuai dengan kriteria tersebut.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis masa kerja, kemampuan dan keterampilan, biaya hidup dan produktivitas kerja terhadap tingkat upah karyawan pada CV. Cahaya Mandiri Samarinda.

METODE

Variabel penelitian terdiri dari empat variabel bebas, yaitu masa kerja, kemampuan dan keterampilan, biaya hidup, produktivitas kerja, dan diharapkan variabel tersebut dapat meningkatkan pemberian upah karyawan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Objek atau tempat penelitian dilakukan pada CV. Cahaya Mandiri yang berada di kota Samarinda beralamat di JL. Jakarta Blok CV No. 07 Kelurahan Loa Bakung, Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur.

Pada penelitian ini mendapatkan hasil dari kuesioner penelitian atas jawaban responden mengenai variabel-variabel penelitian yang diolah menjadi data statistik pada CV Cahaya Mandiri Samarinda. Pada penelitian ini jumlah populasi penelitian terdiri yaitu total dari keseluruhan karyawan tidak tetap atau karyawan dengan upah harian yaitu berjumlah 50 orang, Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu berjumlah 50 orang.

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan mencari pengaruh antara masa kerja, kemampuan dan keterampilan, biaya hidup, produktivitas kerja terhadap tingkat upah karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. Cahaya Mandiri di Samarinda, perusahaan ini telah beroperasi sekitar 9 tahun, Didirikan pada tanggal 24 Juli 2012 hingga pada saat sekarang ini yaitu tahun 2021, Total keseluruhan karyawan tidak tetap adalah sebanyak 50 orang karyawan yang bekerja pada perusahaan di Samarinda, perusahaan ini bergerak pada bidang jasa kontruksi, dengan bertindak sebagai kontraktor atau sub kontraktor mengejakan segala macam pekerjaan borongan, bangunan-bangunan, gedung, rumah, jembatan, jalan, penahan tanah atau turap, dan proyek-proyek bangunan lainnya.

Tabel. 1. : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.853	3.338	
	Masa Kerja	.650	.322	.176
	Kemampuan Dan Keterampilan	1.205	.562	.266
	Biaya Hidup	1.620	.512	.390
	Produktivitas Kerja	.973	.563	.188

(Sumber : Data Primer Diolah 2021)

Secara simultan atau bersama-sama seluruh variabel bebas yaitu masa kerja, kemampuan dan keterampilan, biaya hidup dan produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat upah karyawan, terdapat variabel yang paling dominan mempengaruhi tingkat upah yaitu variabel biaya hidup sebesar 69,1% mempengaruhi tingkat upah pada karyawan CV. Cahaya Mandiri Samarinda, melihat bahwa biaya hidup adalah faktor yang paling diperhatikan dalam setiap pemberian upah kerja, apakah upah yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat memenuhi kebutuhan pokok karyawan dan keluarganya.

Indikator masa kerja dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap tingkat upah karyawan. Melihat dari masa kerja bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan kebanyakan adalah pekerja atau buruh lepas dan pemberian upahnya secara harian. Oleh karena itu variabel masa kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial signifikan terhadap tingkat upah karyawan, artinya tingkat upah yang diberikan tidak dibedakan berdasarkan masa kerja misalnya karyawan yang bekerja lebih lama mendapatkan upah lebih tinggi dari yang karyawan yang baru, namun upah yang diberikan kepada karyawan CV. Cahaya Mandiri Samarinda diberlakukan secara adil sesuai dengan kehadiran setiap harinya.

Kemampuan dan keterampilan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat upah karyawan, hal ini dikarenakan kemampuan dan keterampilan menjadi salah satu faktor pembeda tingkat upah yang diberikan kepada karyawan CV. Cahaya Mandiri Samarinda, karyawan yang memiliki keahlian atau kemampuan dan keterampilan lebih baik akan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari karyawan lainnya, karena sesuai dengan tingkat kesulitan bidang kerja yang dikerjakan, dalam proses pembangunan harus diperlukan

tenaga ahli profesional dalam bidangnya, agar mampu memberikan kualitas terbaik kepada setiap pelanggan.

Indikator biaya hidup memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat upah, melihat hal tersebut diketahui bahwa biaya hidup pada zaman sekarang semakin tinggi, maka variabel ini merupakan variabel yang cukup mempengaruhi peningkatan suatu upah pada perusahaan, tingkatan upah akan menyesuaikan dengan biaya hidup yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan, dan dalam hal ini jawaban responden telah banyak yang setuju bahwa variabel biaya hidup cukup berperan penting dalam mempengaruhi tingkat upah yang diberikan kepada karyawan pada CV. Cahaya Mandiri Samarinda.

Produktivitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat upah, karena bidang kerja yang ada pada perusahaan ini merupakan bidang kerja yang memerlukan produktivitas kerja yang tinggi, semakin besar resiko pekerjaan yang diberikan, maka akan semakin tinggi tingkat upah yang diberikan, artinya semakin baik produktivitas yang diberikan oleh karyawannya terhadap perusahaan, maka akan semakin tinggi tingkat upah yang diberikan, namun dalam penelitian ini produktivitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah, itu artinya perusahaan tidak terlalu mementingkan tingkat produktivitas karyawannya, sehingga perusahaan tetap memberikan upah sesuai dengan perjanjian kerjanya.

Pemberian upah pada CV. Cahaya Mandiri Samarinda terdapat secara bulanan, harian, dan borongan, namun dari data yang didapatkan menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang paling dominan adalah karyawan dengan pemberian upah harian, dilihat bahwa perusahaan ini banyak memiliki karyawan dengan status kerja buruh lepas lebih mendominasi dari karyawan yang bekerja di kantor dengan upah bulanan. Terdapat sebanyak 35 buruh harian lepas yang menjawab upah yang diberikan adalah berkisar 100.000 – 200.000 maka hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 15/2018 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/1999 bahwa pemberian upah karyawan CV. Cahaya Mandiri Samarinda sudah sesuai mengikuti standar pemberian upah untuk pekerja harian lepas dari pemerintah kepada setiap karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan

1. Masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat upah.
2. Kemampuan dan keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat upah karyawan.
3. Variabel biaya hidup berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah karyawan.
4. Produktivitas kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat upah karyawan.
5. Masa kerja, kemampuan dan keterampilan, biaya hidup dan produktivitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah karyawan.

Saran pada penelitian ini adalah :

1. Pemilik usaha sebaiknya selalu memperhatikan tingkat pemberian upah karyawan sesuai dengan peraturan pemerintah, tentang penetapan upah minimum yang berlaku. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja setiap karyawan dengan melakukan pelatihan-pelatihan bidang kerja, karena produktivitas kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan, semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan, maka akan semakin memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut tentunya.

2. Perlu diadakan penelitian sejenis yang berkaitan dengan variabel lain yang mempengaruhi tingkat upah karyawan, seperti motivasi kerja, kinerja karyawan, pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lain sebagainya untuk meningkatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

REFERENCES

- Butar, Liat Farida. 2015. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. X. Skripsi Universitas HKBP Nomensen. Medan.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____.2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Widiastuti dan Nur Rohmah Muktiani. 2010. Peningkatan Motivasi dan Keterampilan Menggiring Bola Dalam Pembelajaran Sepakbola Melalui Kucing Tikus Pada Siswa Kelas 4 SD Glagahombo 2 Tempel. Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia, Vol. 7. No. 1.
- Siregar, dkk. 2014. Akuntansi Biaya, Edisi 2. Yogyakarta: Salemba Empat.