

# Pengaruh Upah Dan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. United Grand Ekspres

Michelle Mahewel<sup>1</sup>, Mangihut Tampubolon<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Managemen Pemasaran Iternasional , Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

<sup>2\*</sup>Program Studi Pasca Sarjana Ilmu Management, Universitas UNIMED , Medan, Indonesia

Email: <sup>1</sup>michellemahewel1103@icloud.com, <sup>2\*</sup>mangihut.tampubolon@yahoo.com

(\* : mangihut.tampubolon@yahoo.com)

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh gaji dan jam kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. United Grand Ekspres. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 25 orang karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh di mana keseluruhan anggota populasi dipilih sebagai sampel penelitian. Analisis data menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh upah terhadap produktivitas karyawan pada Pt.United Grand Ekspres, adanya pengaruh jam kerja terhadap produktivitas karyawan pada Pt.United Grand Ekspres, dan adanya pengaruh upah dan jam kerja terhadap produktivitas karyawan pada Pt.United Grand Ekspres.

**Kata Kunci:** Upah; Jam Kerja; Produktivitas Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Penelitian ini di lakukan berdasarkan pengalaman peneliti yang bekerja di tempat atau perusahaan yang di teliti. Dari hasil penelitian yang di lakuakn dimana menyatakan adanya pengaruh upah dan jam kerja terhadap produktivitas karyawan, dengan demikian peneliti memberi beberapa saran kepada perusahaan. Adapun saranya ialah agar perusahaan dapat memaksimalkan upah sesuai dengan kebijakan pemerintah dan tingkat gaji yang berlaku dan juga dapat memaksimalkan jam kerja yang sesuai dengan tingkat gaji yang diberikan serta tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, dengan demikian maka aktivitas yang terjadi di perusahaan dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien serta karyawan juga sejahtera. Gaji merupakan hak bagi setiap karyawan dan merupakan kewajiban bagi perusahaan, Upah adalah sejumlah uang yang dibayarkan pada pekerja/karyawan sebagai balas jasa atas waktu dan usaha yang di lakukan mereka terhadap perusahaan. Jam kerja adalah waktu yang dimiliki pekerja untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah di tentukan dan di sepakati oleh perusahaan dan karyawan, jam kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan produktivitas karyawan . Produktivitas karyawan adalah hasil kerja atau pencapaian yang di dihasilkan pekerja dalam kurun waktu yang telah di tentukan.

Mengutip dari [1] menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Mengutip dari [2] Insentif sangat diperlukan memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi sesuai kemampuan masing-masing. Peran insentif cukup besar dalam membentuk karyawan potensial Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian diluar upah. penghargaan yang di berikan kepada karyawan terkait dengan dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Mengutip dari [3] Jam kerja yang tidak sesuai menyebabkan turunnya semangat karyawan, jika keadaan ini terus menerus terjadi maka akan menyebabkan budaya kerja yang tidak baik seperti kurang disiplin, tidak ingin mengembangkan diri dikarenakan tidak ada waktu, kurangnya interaksi antar pegawai yang menurunkan tingkat kerja sama, tentunya hal ini tidak baik terhadap kinerja karyawan dan masa depan perusahaan.

## 2. TINJAUAN TEORITIS

### 2.1 Upah

Menurut Rauuf Upah adalah pembayaran langsung sebagai uang tunai, yang diperoleh oleh perwakilan berdasarkan jam kerja, unit produk yang dikirim atau jumlah administrasi yang diberikan dengan asumsi sebagai organisasi bantuan. Kemudian juga adanya insentif bagi karyawan sesuai jabatan masing-masing karyawan. Sehingga dalam pemberian insentif ini juga dapat meringankan beban kebutuhan keluarga bagi karyawan perusahaan[4].

## 2.2 Jam Kerja

Menurut Busro jam kerja sering dijadikan penentu besaran upah yang dibayarkan oleh perusahaan misalnya per hari, per jam, per minggu, atau per bulan. Namun terdapat terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat, serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut [5].

## 2.3 Produktivitas Karyawan

Menurut Yunarsih dan Suwanto Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja [6].

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan di PT. United Grand Ekspres yang berlokasi di Jln. Kayu putih no.99 sim pematang pasir mabar- medan. Populasi dalam penelitan ini adalah seluruh jumlah karyawan yang bekerja pada PT. United Grand Ekspres, adapun jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja sebanyak 25 orang. Metode pengumpulan data yang di lakukan dalam penelitian ini yaitu kuisisioner.kuisisioner merupakan pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis pada responden.

**Tabel 1.** Responden Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Laki-Laki	18	60%
Perempuan	7	40%
Total	25	100%

Jenis data yang di gunkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dimana kuantitatif dipergunakan sebagai pengolahan data yang diperoleh melalui angket diubah dalam bentuk skor sehingga menjadi persentase respon dari subjek yang diteliti. [7] Penelitian ini menggunakan uji instrumen terlebih dahulu kemudian dilakukan uji asumsi klasik. Metode regresi linier beranda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Upah ( $X_2$ ), Jam Kerja dan ( $Y$ ) Produktivitas Karyawan. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan hasil  $> 5\%$ . Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + X_1 + X_2$$

Keterangan :

$Y$  = variabel terikat

$X_1$  = variabel bebas

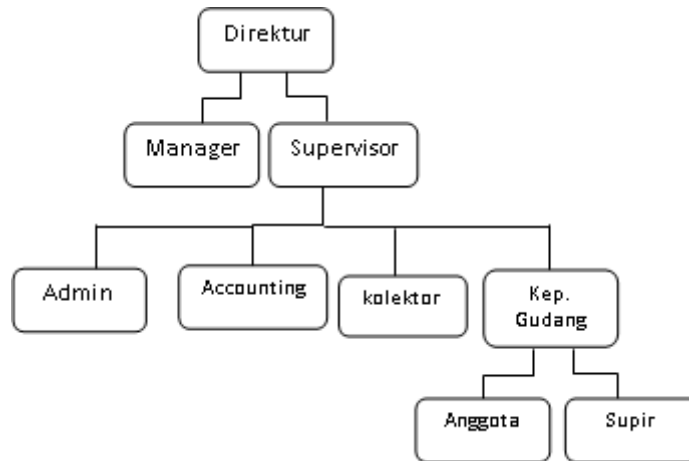
$X_2$  = variabel bebas

$a$  = konstanta

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT United Grand Ekspres adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang ekspedisi/pengantaran barang, yang sudah berdiri lebih dari 15 tahun. PT United Grand Ekspres berpusat di Jakarta tepatnya di Jln. Bandeng Utara no. 83 I-J-K Jakarta Utara dan berkembang hingga saat ini memiliki customer di kota medan. Hingga saat ini PT United Grand Ekspres sudah memiliki lebih dari 20 akomodasi trinton.

Adapun stuktur organisai sangat penting di sebuah perusahaan, agar dapat menjalankan kegiatan oprasional dengan baik dan teratur. Dengan adanya struktur organisasi suatu perusahaan akan menjelaskan tanggung jawab pekerjaan sesuai degan posisi masing-masing karyawan, agar tidak terjadi ketidak jelasan pekerjaan pada setiap karyawan yang ada, yang mengganggu dan menghambat produktivitas perusahaan. Di bawah ini adalah struktur organisasi PT. United Grand Ekspres.



**Gambar 1.** Struktur Organisasi

Pertama dilakukan uji instrumen yakni uji validitas bertujuan untuk menilai instrumen yang digunakan telah tepat untuk mengukur indikator dalam penelitian. Mengutip dari [8] uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Misalnya, kita ingin mengukur Kinerja Karyawan. Untuk melihat tingkat kinerja karyawan, karyawan tersebut diberi lima pertanyaan, maka lima pertanyaan tersebut harus tepat mengungkapkan bagaimana kinerja karyawan. Dalam uji pengukuran validitas terdapat dua macam yaitu Pertama, mengkorelasikan antar skor butir pertanyaan (item) dengan total item. Kedua, mengkorelasikan antar masing-masing skor indikator item dengan total skor konstruk.

Hasil pengukuran validitas masing-masing instrumen pada variabel disajikan dalam Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item pernyataan	Koefision korelasi	Keterangan
1	X1	X1.1	0,720	Valid
		X1.2	0,772	Valid
		X1.3	0,844	Valid
		X1.4	0,897	Valid
		X1.5	0,884	Valid
		X1.6	0,649	Valid
		X1.7	0,859	Valid
		X1.8	0,828	Valid
		X1.9	0,853	Valid
		X1.10	0,809	Valid
2	X2	X2.1	0.867	Valid
		X2.2	0.743	Valid
		X2.3	0.690	Valid
		X2.4	0.780	Valid
		X2.5	0.582	Valid
		X2.6	0.830	Valid
		X2.7	0.818	Valid
		X2.8	0,711	Valid
		X2.9	0,726	Valid
		X2.10	0,737	Valid
3	Y	Y.1	0.760	Valid
		Y.2	0.578	Valid
		Y.3	0.731	Valid
		Y.4	0.759	Valid
		Y.5	0.626	Valid
		Y.6	0.632	Valid
		Y.7	0.669	Valid

No	Variabel	Item pernyataan	Koefision korelasi	Keterangan
		Y.8	0.646	Valid
		Y.9	0.739	Valid
		Y.10	0.636	Valid

Sumber: Data Diolah 2024

Hasil uji validitas instrumen penelitian disajikan pada Tabel 2 yang menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel upah, jam kerja, dan produktivitas karyawan memiliki nilai yang valid. Berikutnya Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi alat ukur yang digunakan. Mengutip dari [8] reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Hasil pengukuran reliabilitas masing-masing variabel disajikan dalam Tabel 3 sebagai berikut.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X1	0.939	Reliabel
2	X2	0.909	Reliabel
3	Y	0.863	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2024

Hasil uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini disajikan pada Tabel 3 yang menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu variabel upah, jam kerja, dan produktivitas karyawan memiliki koefisien cronbach's alpha yang lebih besar dari angka 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan reliabel dan indikator yang digunakan merupakan indikator yang konsisten.

Selanjutnya Uji Regresi Linear Berganda untuk mengetahui pengaruh Upah (X1), Jam Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y). maka diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 4.** Hasil Uji Regresi linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constanta	14.021	4.349
Upah	.280	.086
Jam kerja	.387	.120

Sumber: Data Diolah 2024

Dari tabel 4 dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$\text{Produktivitas karyawan} = 14.021 + 0.280 + 0.387$$

Selanjutnya uji t, dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan kriteria apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian hasil dari pengujian diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Parsial (t)

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig	Kesimpulan
Upah	3.428	$>2.074$	$0.04 < 0.05$	Hipotesis diterima
Jam kerja	3.215	$>2.074$	$0.04 < 0.05$	Hipotesis diterima

Sumber: Data Diolah 2024

Hal ini menunjukkan nilai  $t_{tabel}$  untuk signifikan 0,05 pada derajat bebas  $df = n - k = 25 - 3 = 22$  adalah sebesar 2.074. Hasil dari uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung (3.428) > t tabel (2.074) dan nilai signifikan sebesar  $0.04 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial upah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT United Grand Ekspress.
2. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial di peroleh nilai t hitung (3.215) > t tabel (2.074) dan nilai signifikan sebesar  $0.04 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial jam kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT United Grand Ekspress

Yang terakhir uji f adalah Signifikansi model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikansi di mana jika nilai sig di bawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen [9]. Dengan demikian hasil dari pengujian diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji Simultan (f)

Fhitung	Ftabel	Sig	Kesimpulan
16.467	>3.05	0.000<0.05	Hipotesis diterima

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil nilai signifikan adalah  $0.000 < 0.05$  dan nilai f hitung  $>$  dari f tabel yaitu  $16.467 > 3.05$ . Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa secara parsial upah (X1) dan jam kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. United Grand Ekspres.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa : 1) Secara parsial, upah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Pada PT. United Grand Ekspres. 2) Secara parsial, jam kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Pada PT. United Grand Ekspres. Dan 3) Secara simultan, upah dan jam kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Pada PT. United Grand Ekspres.

## REFERENCES

- [1] A. K. Arapenta, S. Sinaga, and J. Tarigan, "1) 2) 3)," vol. 10, no. 2, 2021, pp. 315–324.
- [2] R. Efendi, J. Lubis, and E. Elvina, "Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah," *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, vol. 7, no. 2, pp. 1–11, 2020, doi: 10.36987/ecobi.v7i2.1759.
- [3] A. R. Siregar, P. Marbun, and Y. Syaputri, "Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, vol. 1, no. 1, pp. 101–110, 2020.
- [4] M. A. Rauuf, R. Adiyani, and Z. D. Widodo, "Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen," *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, vol. 9, no. 4, pp. 639–654, 2022, doi: 10.37606/publik.v9i4.455.
- [5] A. Neksen, M. Wadud, and S. Handayani, "Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera," vol. 2, no. 2, pp. 105–112, 2021.
- [6] N. Rizkie, H. M. Ani, and W. Hartanto, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso," *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, vol. 13, no. 1, p. 42, 2019, doi: 10.19184/jpe.v13i1.10419.
- [7] N. Komang, A. Suci, and I. W. Sujana, "Video Pembelajaran Berbasis Model Discovery Learning pada Muatan IPS Kelas IV Sekolah Dasar," vol. 4, pp. 117–126, 2021.
- [8] nilda miftahul Janna, "Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan spss," no. 18210047.
- [9] P. Oktaviani, "TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN ( Studi Kasus PT . Inti Indosawit Subur Tahun 2018-2021 )," vol. 3, no. 1, 2023.