
PENGARUH UPAH KERJA TERHADAP BEBAN KERJA PADA PEKERJA USIA 18 – 25 TAHUN

Khaila Deska Nuvie

khailanuvie@gmail.com

Universitas Bina Sarana Informatika Ciputat, Indonesia

Nadira Ash Shabilla

nadirashabilla08@gmail.com

Universitas Bina Sarana Informatika Ciputat, Indonesia

Rismawati Nurraihani

cimaryhni@gmail.com

Universitas Bina Sarana Informatika Ciputat, Indonesia

Eka Devi Trisnawati

ekadevitrisnawati@gmail.com

Universitas Bina Sarana Informatika Ciputat, Indonesia

Riyani Rahayu

riyanirahayu0119@gmail.com

Universitas Bina Sarana Informatika Ciputat, Indonesia

Saridawati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Bina Sarana Informatika Ciputat, Indonesia

Korespondensi penulis : khailanuvie@gmail.com

Abstract *Wages or salaries are financial rewards that workers receive as compensation for their efforts in the production process. According to various sources, workload is defined as the number of activities or responsibilities that must be completed in a certain time. This research used a quantitative approach by distributing questionnaires to 31 respondents taken randomly via social media. The data obtained was analyzed using simple linear regression analysis to determine the relationship between work wages (variable X) and workload (variable Y). This research makes an important contribution to understanding the relationship between wages and workload among young workers. The practical implication of this research is the need to improve the wage system that is fairer and more balanced with workload to increase worker productivity and welfare. Apart from that, it is hoped that the results of this research can be used as consideration for policy makers in formulating better and fairer employment policies.*

Keywords: *Wages, Workload*

Abstrak Upah atau gaji merupakan imbalan finansial yang diterima pekerja sebagai kompensasi atas usaha mereka dalam proses produksi. Menurut berbagai sumber, beban kerja didefinisikan sebagai jumlah aktivitas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 31 responden yang diambil secara acak melalui media sosial. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menentukan hubungan antara upah kerja (variabel X) dan beban kerja (variabel Y). Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami hubungan antara upah kerja dan beban kerja di kalangan pekerja muda. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perbaikan sistem pengupahan yang lebih adil dan seimbang dengan beban kerja untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih baik dan berkeadilan.

Kata Kunci: *Upah Kerja, Beban Kerja*

PENDAHULUAN

Di Indonesia Remaja pada usia 18 – 25 tahun sudah memasuki masa kerja. Rata – rata mereka yang bekerja pada usia 18 – 25 tahun masih belum memiliki emosi yang stabil, beban yang mereka tanggung tidak sepadan dengan upah yang mereka dapatkan. Mereka yang tidak melanjutkan Pendidikan ke jenjang Strata 1 biasanya mendapatkan pekerjaan yang lebih banyak menggunakan otot dibandingkan menggunakan otak. Tapi tidak menutup kemungkinan remaja yang berpendidikan Starata 1 juga bekerja secara cape atau lebih banyak menggunakan otot dibandingkan menggunakan otak. Terkait hal tersebut maka yang menjadi perhatian peneliti adalah apakah gaya senioritas dalam lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Dengan adanya masalah ini banyak kinerja pekerja tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka, peneliti mengambil judul “PENGARUH UPAH KERJA TERHADAP BEBAN KERJA PADA PEKERJA USIA 18 – 25 TAHUN” karena ingin mengetahui apakah benar beban kerja yang mereka rasakan tidak sepadan dengan upah yang mereka dapat.

Upah atau gaji adalah imbalan yang dibayarkan oleh pemberi kerja atau manajer kepada pekerja atas usahanya dalam proses produksi. Menurut Dhania, 2010 dalam (Asnora, 2020) bahwa Beban kerja adalah sekelompok atau sejumlah aktivitas yang harus dilakukan oleh unit organisasi atau pemilik pekerjaan selama jangka waktu tertentu.

KAJIAN TEORITIS

A. Upah

Menurut (Efendi dkk, 2020) Upah adalah kompensasi atas layanan atau uang yang dibayarkan atau diperintahkan untuk membayar salah satu layanan yang dilakukan secara berkala. Upah merupakan faktor dominan yang membuat seseorang bersedia bekerja pada orang lain atau suatu perusahaan atau suatu organisasi. Tanpa upah, Anda tidak dapat memahami hubungan kerja antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan. Jadi dalam suatu organisasi atau perusahaan upah merupakan hal yang sangat penting. Namun jika upah yang diberikan kepada pekerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka para pekerja akan bekerja tidak maksimal kepada perusahaan. Upah memiliki dampak yang besar terhadap pekerja dalam memenuhi tugasnya dan menafkahi dirinya serta keluarganya. Menawarkan upah yang rendah mempersulit perekrutan dan mempekerjakan pekerja yang berkualitas.

Dari pengertian upah dapat disimpulkan bahwa upah adalah kompensasi finansial yang dibayarkan langsung kepada pekerja berdasarkan jumlah jam kerja, barang yang dihasilkan, atau jasa yang dihasilkan. Menurut Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala, 2010 dalam (Efendi, 2020) untuk mengusahakan adanya equity maka penentuan upah dalam perusahaan dapat ditempuh dengan:

1.) Analisis pekerjaan atau tugas

Analisis pekerjaan adalah kegiatan yang mencari informasi tentang tugas yang harus dilakukan dan persyaratan untuk melaksanakannya, sehingga dapat memperjelas deskripsi pekerjaan dan standar kerja.

2.) Tugas atau penugasan.

Evaluasi pekerjaan adalah proses sistematis yang menentukan nilai relatif suatu pekerjaan terhadap pekerjaan lainnya. Proses ini merupakan upaya untuk mencapai kesetaraan ketenagakerjaan internal sebagai bagian dari penentuan tingkat gaji.

3.) Survei Gaji.

Survei gaji adalah kegiatan yang dirancang untuk mengetahui tingkat gaji yang berlaku di perusahaan lain yang sejenis dalam bisnis atau posisi yang sama.

4.) Penentuan Upah

Penentuan upah didasarkan pada hasil evaluasi pekerjaan yang dipadukan dengan survey yang terpenting dalam penentuan upah adalah kepatuhan terhadap tingkat upah minimum yang ditetapkan pemerintah.

B. BEBAN KERJA

Menurut Anggraini, 2019 dalam (Prastika, 2020) bahwa Beban kerja fisik dan mental yang tinggi akan menyebabkan seringnya mengalami stres dan mudah marah, sehingga akan berpengaruh pada menurunnya tingkat konsentrasi pekerja, penurunan produktivitas dalam bekerja, bahkan juga dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Menurut Nanda, 2019 dalam (Pangestuari, 2023) bahwa Beban kerja adalah perbedaan antara persyaratan pekerjaan dan kemampuan karyawan. Beban kerja diakibatkan oleh stressor yang mempengaruhinya, faktor stres seperti kondisi lingkungan tempat kerja, tingkat kesulitan pekerjaan, lamanya jam kerja dan hubungan antar rekan kerja. Reaksi tubuh disebut stres, dan tingkat keparahan stres dapat dinilai secara obyektif dan subyektif.

Berdasarkan pengertian beban kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah aktivitas dan tanggung jawab yang terlalu banyak atau berlebihan yang harus diselesaikan oleh karyawan atau organisasi, yang harus dilakukan dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari pegawai. Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui beban kerja yang dikembangkan dari hasil penelitian Zaki dan Marzolina (2016) yang terdiri dari:

- 1.) Banyaknya pekerjaan
- 2.) Target kerja
- 3.) Kebosanan
- 4.) Kelebihan beban
- 5.) Tekanan kerja

METODE PENELITIAN

Dalam menyelesaikan tugas penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode kuantitatif yang dimana data yang diperoleh yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk memperoleh tanggapan. Teknik yang dipakai peneliti saat pengambilan sampel adalah menyebarkan kuesioner melalui sosial media dengan target responden yang sudah bekerja di usia 18 – 25 tahun, dengan jumlah responden sebanyak 31 orang, dan terdiri dari 5 pertanyaan untuk variable X (Upah) dan 5 pertanyaan untuk variable Y (beban). Setiap jawaban memiliki skor atau point dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju	SS	Skor 5
Setuju	S	Skor 4
Netral	N	Skor 3
Tidak Setuju	TS	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	STS	Skor 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Responden

Kuesioner yang sudah di bagikan melalui media social telah diisi sebanyak 31 tanggapan responden. Berikut adalah data identitas responden berdasarkan jenis kelamin dan usia sebagai berikut:

Tabel 1. Profil Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki – laki	13	41,9%
Perempuan	18	58,1%
Jumlah	31	100%
Berdasarkan Usia	Frekuensi	Presentase (%)
18 - 20 tahun	17	54,8%
21 – 23 tahun	10	32,3%
24 – 25 tahun	4	12,9%
Jumlah	31	100%

Sumber: Kuesioner (data sudah diolah)

Tabel 2. Penilaian Responden mengenai tentang upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan

Penilaian Responden	Frekuensi	Presentase (%)
SS	3	9,7%
S	13	41,9%
N	9	29%
TS	5	16,1%
STS	1	3,2%
Jumlah	31	100%

Sumber: Kuesioner (data sudah diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 41,9% atau sebanyak 13 penilaian responden memilih jawaban setuju yang artinya bahwa responden mengatakan upah yang diterima sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan. Namun terdapat 1 responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju karena responden tersebut merasa bahwa upah yang diterima belum sesuai dengan apa yang dikerjakannya.

Tabel 3. Tanggapan responden mengenai tentang upah yang diterima sesuai dengan posisi sekarang

Tanggapan	Frekuensi	Presentase (%)
SS	4	12,9%
S	11	35,5%
N	11	35,5%
TS	4	12,9%
STS	1	3,2%
Jumlah	31	100%

Sumber: Kuesioner (data sudah diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian responden upah yang diterima memiliki presentase yang sama antara jawaban Sangat Setuju dengan jawaban

Tidak Setuju, dan jawaban Setuju dengan jawaban Netral, namun presentase paling tinggi pada tabel diatas yaitu 35,5% yang artinya bahwa responden mengatakan bahwa upah yang mereka terima sudah sesuai dengan posisi yang dijalani nya sekarang.

Tabel 4. Penilaian responden mengenai tentang apakah mendapatkan upah yang lebih besar dapat mengurangi beban kerja

Penilaian Responden	Frekuensi	Presentase (%)
SS	4	12,9%
S	11	35,5%
N	9	29%
TS	4	12,9%
STS	3	9,7%
Jumlah	31	100%

Sumber: Kuesioner (data sudah diolah)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 35,5% atau 11 penilaian responden memilih jawaban setuju yang dimana responden mengatakan bahwa mendapatkan upah yang lebih besar dapat mengurangi beban kerja mereka. Namun juga terdapat 3 responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju karena responden tersebut merasa bahwa mendapatkan upah yang lebih besar tidak menjamin bahwa beban kerja yang mereka rasakan akan berkurang.

Tabel 5. Penilaian responden mengenai tentang apakah upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari.

Penilaian Responden	Frekuensi	Presentase (%)
SS	3	9,7%
S	9	29%
N	11	35,5%
TS	8	25,8%
STS	0	0%
Jumlah	31	100%

Sumber: Kuesioner (data sudah diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 35,5% atau 11 penilaian responden memilih jawaban netral yang artinya responden mengatakan bahwa mereka netral atau tidak memihak dengan pertanyaan mengenai tentang ‘apakah upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari’.

Tabel 6. Penilaian responden mengenai tentang upah yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan

Penilaian Responden	Frekuensi	Presentase (%)
SS	3	9,7%
S	4	12,9%
N	13	41,9%
TS	10	32,3%
STS	1	3,2%
Jumlah	31	100%

Sumber: Kuesioner (data sudah diolah)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 41,9% atau sebanyak 13 penilaian responden memilih jawaban netral atau tidak memihak yang artinya responden mengatakan bahwa mereka tidak memihak mengenai tentang upah yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Namun ada 1 tanggapan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju mengenai upah yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang sudah dilakukannya.

Tabel 7. Penilaian responden mengenai tentang stress karena beban kerja

Penilaian Responden	Frekuensi	Presentase (%)
SS	6	19,4%
S	1	3,2%
N	13	41,9%
TS	9	29%
STS	2	6,5%
Jumlah	31	100%

Sumber: Kuesioner (data sudah diolah)

Hasil pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 41,9% atau sebanyak 13 penilaian responden memilih jawaban netral yang artinya bahwa responden tidak memihak mengenai tentang stress karena beban kerja yang diterima. Namun ada 1 tanggapan responden yang memilih jawaban setuju mengenai stress karena beban kerja.

Tabel 8. Penilaian responden mengenai tentang menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karena beban kerja

Penilaian Responden	Frekuensi	Presentase (%)
SS	3	9,7%
S	6	19,4%
N	11	35,5%
TS	7	22,6%
STS	4	12,9%
Jumlah	31	100%

Sumber: Kuesioner (data sudah diolah)

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 35,5% memilih jawaban netral atau tidak memihak yang artinya bahwa responden tidak memihak mengenai tentang menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karena beban kerja.

Tabel 9. Penilaian responden mengenai tentang kelelahan fisik akibat beban kerja

Penilaian Responden	Frekuensi	Presentase (%)
SS	4	9,7%
S	8	19,4%
N	12	35,5%
TS	5	22,6%
STS	2	12,9%
Jumlah	31	100%

Sumber: Kuesioner (data sudah diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 35,5% memilih jawaban netral yang artinya bahwa responden tidak memihak mengenai tentang kelelahan fisik akibat beban kerja yang di dapatkan.

Tabel 10. Tanggapan responden mengenai tentang adanya tekanan mempengaruhi kualitas pekerjaan

Tanggapan	Frekuensi	Presentase
SS	4	12,9%
S	9	29%
N	13	41,9%
TS	4	12,9%
STS	1	3,2%

Sumber: Kuesioner (data sudah diolah)

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 41,9% atau sebanyak 13 penilaian responden memilih jawaban netral yang artinya bahwa responden tidak memihak mengenai tentang adanya tekanan mempengaruhi kualitas pekerjaan. Namun ada 1 penilaian responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju mengenai adanya tekanan mempengaruhi kualitas pekerjaan.

Tabel 11. Penilaian responden mengenai tentang apakah pembagian tugas di tempat kerja sudah adil dan sesuai

Penilaian Responden	Frekuensi	Presentase (%)
SS	3	9,7%
S	11	35,5%
N	14	45,2%
TS	3	9,7%
STS	0	0%
Jumlah	31	100%

Sumber: Kuesioner (data sudah diolah)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 45,2% memilih jawaban netral yang artinya responden mengatakan bahwa mereka tidak memihak mengenai pembagian tugas di tempat kerja apakah sudah adil dan sesuai.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 12. Uji validitas variable upah kerja terhadap beban kerja

Uji validitas merupakan guna mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, alat ukur yang disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang pernah diukur. Uji ini untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Upah Kerja (X)	r hitung	r tabel	Keterangan
X.1	.858	0.3550	Valid
X.2	.829	0.3550	Valid
X.3	.717	0.3550	Valid
X.4	.638	0.3550	Valid
X.5	.416	0.3550	Valid
Beban Kerja (Y)	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	.606	0.3550	Valid
Y.2	.749	0.3550	Valid
Y.3	.696	0.3550	Valid
Y.4	.746	0.3550	Valid
Y.5	.552	0.3550	Valid

Sumber: Data SPSS (diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan yang dimana jika nilai r hitung > r tabel maka item kuesioner tersebut dikatakan valid dan apabila nilai r hitung < r tabel maka item kuesioner dikatakan tidak valid. Berdasarkan hasil penelitian uji validitas yang telah dilakukan yang dimana hasilnya ditampilkan pada tabel diatas terlihat bahwa semua nilai r hitung > r tabel dan dikatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 13. Uji Reabilitas variable upah kerja terhadap beban kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Variabel X (Upah)	0.712	≥ 0.60	Reliabel
Variabel Y (Beban)	0.798	≥ 0.60	Reliabel

Sumber: Data SPSS (diolah)

Sesuai dengan kriteria uji reabilitas dimana nilai batas Cronbach's Alpha harus ≥ 0,60 agar dapat dikatakan reliabel maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil tabel di atas kedua variable adalah reliabel, artinya semua tanggapan atau jawaban dari 31 responden dalam penelitian ini adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Analisis Upah Kerja Terhadap Beban Kerja

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.067	2.392		3.372	.002
	Upah_Kerja(X)	.510	.140	.561	3.649	.001

a. Dependent Variable: Beban_Kerja(Y)

Tabel 14. Model Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana

Sumber: Data SPSS (diolah)

Berdasarkan tabel diatas nilai unstandardized B (upah kerja) = 0.510 menunjukkan jika variabel upah kerja(x) kontan atau nol (0), maka nilai beban kerja sebesar 0,510

2. Uji T (Korelasi Parsial)

Tabel 15. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	8.067	2.392		3.372	.002
	Upah_Kerja(X)	.510	.140	.561	3.649	.001

a. Dependent Variable: Beban_Kerja(Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa koefisien regresi untuk upah kerja (x) memiliki nilai t yang > dari nilai kritis (3.649) dan nilai signifikan yang < 0.05 (0.001), sehingga koefisien regresi tersebut signifikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh upah kerja terhadap beban kerja pada pekerja usia 18-25 tahun di Indonesia. Dalam konteks ini, banyak remaja yang telah memasuki dunia kerja pada usia tersebut sering kali menghadapi masalah ketidakstabilan emosi dan beban kerja yang tidak sepadan dengan upah yang mereka terima.

1. Sebagian besar responden adalah perempuan (58.1%) dan berusia antara 18-20 tahun (54.8%).
2. Mayoritas responden (41.9%) merasa bahwa upah yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, Namun, ada juga ketidakpuasan yang ditunjukkan oleh beberapa responden, dengan 12.9% menyatakan bahwa upah yang lebih besar tidak selalu mengurangi beban kerja mereka.
3. Beban kerja yang tinggi menyebabkan stres, penurunan konsentrasi, dan produktivitas, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan, Sebagian besar responden merasa netral terhadap pernyataan bahwa beban kerja menyebabkan stres
4. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.
5. Analisis regresi linear sederhana menunjukkan adanya hubungan positif antara upah kerja dan beban kerja ($B = 0.510$, $p < 0.01$).
6. Walaupun ada yang merasa upah mereka sebanding dengan posisi dan pekerjaan mereka, ada juga persepsi bahwa beban kerja tetap tinggi meski dengan upah yang lebih besar. Responden merasa netral atau tidak memihak tentang pembagian tugas dan tekanan kerja yang mempengaruhi kualitas pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara upah kerja dan beban kerja pada pekerja usia 18-25 tahun. Meskipun mayoritas merasa upah mereka sudah sesuai, terdapat perbedaan persepsi terkait beban kerja dan dampak stres yang ditimbulkan. Penelitian ini menekankan pentingnya keseimbangan antara upah yang diberikan dan beban kerja yang diterima untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pekerja muda di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1-11.
- Pangestuari, I., Karyatun, S., Sultoni, R. P., Saratian, E. T. P., Soelton, M., & Hidayat, T. N. (2023). APAKAH BENAR PERILAKU CYBERLOAFING AKIBAT BEBAN KERJA DAN STRES KERJA YANG BERLEBIHAN?. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 21(2), 214-277.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83-93.
- Rini, E., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3).