



Pengaruh Jam Kerja dan Tenaga Kerja terhadap Upah Kerja dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Penjahit Konveksi di Kota Medan)

Muhammad Yusril¹, Sri Ramadhani², Nuri Aslami³

^{1,2,3} Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email : m.yusril24577@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of working hours and labor on wages with loyalty as an intervening variable (Case Study of Convection Tailors in Medan City). The research method used is a survey method by distributing questionnaires to respondents consisting of several convections in Medan City. This research uses quantitative methods, primary data collection techniques by distributing questionnaires. The population and sample were 85 respondents and used a saturated total sampling technique. This research uses SPSS statistical tools. The data was analyzed using multiple regression analysis methods. The results of this study indicate that Working Hours have a significant effect on Wages. This is evidenced by because the tcount for the Working Hours variable (2.314) is greater than the ttable (1.989) and the sig value is 0.014 < 0.05. Labor has a significant effect on wages. This is evidenced by because the tcount for the Labor variable (3.609) is greater than the ttable (1.989) and the sig value is 0.001 < 0.05. Loyalty cannot mediate the effect of working hours on wages. This is evidenced by because the tcount for the indirect effect of the Working Hours variable (0.007) is smaller than the ttable (1.989). Loyalty can mediate the effect of Labor on Wages. This is evidenced by because the tcount for the indirect effect of the Working Hours variable (2.025) is greater than the ttable (1.989). As well as Working Hours and Labor have a simultaneous and significant effect on Wages. This is evidenced by because the Fcount of (6.518) is greater than the Ftable (3.11) and the sig value of 0.002 < 0.05.*

Keywords: *Working Hours, Labor, Wages, Loyalty*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Jam Kerja Dan Tenaga Kerja Terhadap Upah Kerja Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Penjahit Konveksi Di Kota Medan). Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang terdiri dari beberapa konveksi yang ada di Kota Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengumpulan data primer dengan melakukan penyebaran kuisisioner. Populasi dan sampel sebanyak 85 responden dan menggunakan teknik total sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan alat statistik SPSS. Data dianalisis dengan metode analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Jam Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Upah Kerja. Hal ini dibuktikan dengan Karena t_{hitung} untuk variabel Jam Kerja (2,314) lebih besar dari t_{tabel} (1,989) dan nilai sig 0,014 < 0,05. Tenaga Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Upah Kerja. Hal ini dibuktikan dengan Karena t_{hitung} untuk variabel Tenaga Kerja (3,609) lebih besar dari t_{tabel} (1,989) dan nilai sig 0,001 < 0,05. Loyalitas tidak dapat memediasi pengaruh Jam Kerja terhadap Upah Kerja. Hal ini dibuktikan dengan Karena t_{hitung} untuk pengaruh tidak langsung variabel Jam Kerja (0,007) lebih kecil dari t_{tabel} (1,989). Loyalitas dapat memediasi pengaruh Tenaga Kerja terhadap Upah Kerja. Hal ini dibuktikan dengan Karena t_{hitung} untuk pengaruh tidak langsung variabel Jam Kerja (2,025) lebih besar dari t_{tabel} (1,989). Serta Jam Kerja dan Tenaga Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Upah Kerja. Hal ini dibuktikan dengan Karena F_{hitung} sebesar (6,518) lebih besar dari F_{tabel} (3,11) dan nilai sig 0,002 < 0,05.

Kata Kunci : Jam Kerja, Tenaga Kerja, Upah Kerja, Loyalitas

1. LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan salah satu negara yang termasuk dalam kategori negara sedang berkembang. Masalah di negara sedang berkembang tentang masalah ketenagakerjaan, umumnya berkaitan dengan sempitnya peluang kerja, tingginya angka pengangguran,

rendahnya kemampuan sumber daya manusia, rendahnya tingkat gaji, serta jaminan sosial yang hampir tidak ada. Indonesia sebagai negara sedang berkembang berupaya untuk meningkatkan dan memajukan kesejahteraan masyarakatnya melalui pembangunan dengan cara mengembangkan sektor industri baik sektor industri skala kecil, menengah maupun besar.

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat, baik usaha kecil, menengah maupun besar ini menyebabkan timbulnya persaingan yang ketat antar perusahaan. Demikian halnya juga yang terjadi dalam bisnis konveksi. Persaingan dalam dunia konveksi akhir-akhir ini terus mengalami peningkatan. Ketatnya persaingan bisnis mengharuskan setiap perusahaan bekerja dengan baik untuk mengatur strategi bagaimana cara menguasai pangsa pasar yang ada. Penguasaan pangsa pasar dimaksud agar konsumen yang ada tetap bertahan dengan perusahaan yang bersangkutan (Hasibuan, 2019).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dikutip oleh Kasmir dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya kewajiban perusahaan untuk membayar upah kerja atau gaji sebagai penghasilan atas balas jasanya. Upah kerja atau gaji yang dibayar haruslah memenuhi kelayakan hidup minimal yang harus dipenuhi. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak (Silitonga et al., 2022).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi upah kerja, yaitu yang pertama adalah jam kerja. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) adalah jumlah jam kerja adalah lamanya waktu dalam jam yang digunakan untuk bekerja dari seluruh pekerjaan, tidak termasuk jam kerja istirahat resmi dan jam kerja yang digunakan untuk hal-hal di luar pekerjaan selama seminggu. Semakin tinggi jam kerja yang di gunakan untuk produksi maka hasil produksi yang dihasilkan akan semakin tinggi maka kesejahteraan karyawan akan semakin terpelihara dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut (Nazli et al., 2022). Faktor lain yang dapat mempengaruhi upah kerja yaitu tenaga kerja. Tingkat upah memiliki pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja dimana, apabila tingkat upah meningkat maka dapat menurunkan tenaga kerja dan juga sebaliknya, jika upah menurun akan menyebabkan tenaga kerja yang akan dipekerjakan dapat meningkat (Tangdialla et al., 2021). Dan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi upah kerja adalah loyalitas. Menurut Thommy, mengemukakan bahwa loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang akan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas

karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri (Farida & Oetomo, 2016).

Loyalitas berarti setia pada sesuatu dengan cinta. Dengan rasa loyalitas yang tinggi, seseorang tidak merasa perlu untuk dihargai karena melakukan sesuatu untuk orang lain atau untuk perusahaan tempat mereka membawa loyalitasnya. Demikian juga, karyawan yang loyal harus dimulai dengan karyawan yang puas. Karena kepuasan terletak pada "hati", loyalitas tidak dapat diminta atau diminta, loyalitas harus diciptakan (Ambarsari et al., 2013).

Rata-rata penjahit biasanya banyak menerima pesanan sejenis kemeja, celana, blazer, dress, dan long dress. Jenis inilah pekerjaan yang sering di kerjakan oleh penjahit. Tapi ada juga jenis pekerjaan musiman seperti seragam sekolah, celana PDH, semi jas, dan jas. Waktu kerja penjahit biasanya hanya 6 hari, tapi ada juga sebagian penjahit yang bekerja seminggu penuh. Sehari seorang penjahit bisa menyelesaikan 3 buah pakaian jenis biasa seharusnya. Apabila mengerjakan semi jas ataupun jas mereka hanya bisa menyelesaikan maksimal 1 pakaian sehari

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan beberapa para tukang jahit yang ada di Kelurahan Binjai Kecamatan Medan Denai, terlihat bahwa beberapa atau hampir keseluruhan tukang jahit yang ada di kelurahan binjai kecamatan medan denai, memiliki jam kerja yang tidak teratur bahkan di hari libur juga mereka akan tetap menjahit dikarenakan harus sesuai target pesanan barang tersebut untuk dijual kembali ke pasar. Akan tetapi dengan jam kerja yang penuh dan tidak teratur tersebut, mereka menerima upah juga sangat minim bahkan di bawah UMR Kota Medan yang pada saat ini di tahun 2022 sebesar Rp3.370.645,08 bahkan ini merupakan UMR tertinggi dari UMR Tahun sebelumnya yang berkisar Rp3.329.867. Meskipun UMR Kota Medan pada tahun 2022 mengalami kenaikan, akan tetapi upah yang diberikan pada tukang jahit yang ada di Kelurahan Binjai Kec. Medan sangat jauh dari UMR, yang mereka hanya menerima upah rata-rata yang berkisar antara Rp 200.000 s/d Rp 400.000 per minggu nya atau sebulannya berkisar Rp 800.000 s/d Rp 1.200.000 per Bulan nya dengan waktu jam kerja dari hari senin s/d sabtu. Selain itu para penjahit ini juga membutuhkan modal yang sangat besar dalam membeli bahan-bahan jahitan dan juga biaya reparasi yang lumayan cukup mahal dan tidak sebanding dengan hasil yang didapatkan oleh tukang jahit tersebut(Syofian & Latif, 2022).

Selain permasalahan jam kerja dan modal tersebut, juga terdapat permasalahan lain yaitu pada tenaga kerja nya. rata-rata di kelurahan binjai kecamatan medan denai ini para penjahit sangat sedikit memiliki anggota tukang jahitnya, hal ini tentu akan berdampak pada jahitan

yang akan lambat terselesaikan tidak sesuai dengan jadwal pesanan. Maka banyak dari penjahit disini sedikit untuk mengambil tempahan jahitan untuk dijahitnya.

Dengan melihat fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, maka menjadi latar belakang diajukannya riset ini. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “**Pengaruh Jam Kerja dan Tenaga Kerja Terhadap Upah Kerja Dengan Loyalitas Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Penjahit Konveksi di Kota Medan)**”.

2. KAJIAN TEORI

Grand Theory

Labor Market Theory (Teori Pasar Tenaga Kerja)

Teori Pasar Tenaga Kerja (*Labor Market Theory*). Teori ini menjelaskan bahwa upah kerja ditentukan oleh persamaan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Jika penawaran tenaga kerja melebihi permintaan, maka upah akan turun, sedangkan jika permintaan melebihi penawaran, maka upah akan naik (Suma Amin, 2008).

Teori Produktivitas

Teori ini menyatakan bahwa upah kerja dipengaruhi oleh produktivitas tenaga kerja. Jika tenaga kerja lebih produktif, maka perusahaan akan membayar upah yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika tenaga kerja kurang produktif, maka upah yang dibayar akan lebih rendah (Saefullah, 2019).

Teori Ekonomi Islam

Dalam perspektif ekonomi Islam, pentingnya keadilan dalam distribusi sumber daya dan pemberian upah adil terutama dalam konteks pekerjaan menjadi sorotan utama. Konsep-konsep etika kerja dan keseimbangan antara usaha dan imbalan dapat memperkaya pemahaman tentang hubungan antara jam kerja, tenaga kerja, upah kerja, dan loyalitas pada penjahit konveksi di Kota Medan. Dalam menjalankan penelitian ini, penting untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip ini dijaga dan dihormati demi keadilan dan keseimbangan dalam lingkungan kerja yang Islami (Marliyah, 2016).

Upah Kerja

Upah adalah imbalan kepada pegawai yang di beri tugas-tugas administrative dan pimpinan yang jumlah biasanya tetap secara bulanan atau tahunan. Di samping itu pegawai mungkin memperoleh manfaat-manfaat yang diberikan dalam bentuk tunjangan, misalnya tunjangan jabatan, tunjangan perumahan, tunjangan pengobatan, tunjangan hari raya, uang transport, uang makan dan lain-lain (Damayanti, 2017). Gaji seorang pegawai atau buruh telah

diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum, pada pasal 1 (satu) ayat 1(satu) menyatakan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman (Feriyaana, 2018).

Jam Kerja

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) adalah jumlah jam kerja adalah lamanya waktu dalam jam yang digunakan untuk bekerja dari seluruh pekerjaan, tidak termasuk jam kerja istirahat resmi dan jam kerja yang digunakan untuk hal-hal di luar pekerjaan selama seminggu (Lamain et al., 2022). Dalam pasal 77 ayat 1 UU No 13 tahun 2003, mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja.

Adapun indikator jam kerja yaitu Jumlah jam kerja, Waktu Istirahat dan Waktu Lembur. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem yaitu:

- a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Sedangkan dalam Pasal 79 ayat 1 dan 2, UU No. 13/2003 pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh ,Sedangkan untuk waktu Lembur telah diatur dala,Pasal 78 ayat 1, UU No. 13 Tahun 2003 mewajibkan pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat 2.

Tenaga Kerja

Mulyadi, menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut (Franadita & Aslami, 2022).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 1 Angka 2 memberikan pengertian bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Adapun yang dimaksud pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Beberapa indikator dari tenaga kerja ialah sebagai berikut: 1) Perencanaan tenaga kerja; 2) Penduduk dan tenaga kerja; 3) Kesempatan kerja; 4) Pelatihan kerja dan

kompetensi kerja; 5) Produktivitas tenaga kerja; 6) Hubungan industrial; 7) Kondisi lingkungan kerja; 8) Pengupahan dan kesejahteraan pekerja; dan 9) Jaminan sosial tenaga

Loyalitas

Menurut Thommy, mengemukakan bahwa loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang akan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri (Farida & Oetomo, 2016).

Berikut ini adalah beberapa indikator dari loyalitas yaitu sebagai berikut: 1) Kesetiaan pada perusahaan. 2) Tidak menerima tawaran perusahaan pesaing. 3) Yakin pada eksistensi perusahaan. 4) Menjaga rahasia perusahaan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel (H Timotius, 2017). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial.

Penelitian ini dilakukan pada Penjahit Konveksi yang ada di Kota Medan. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penjahit konveksi yang ada di Kota Medan dengan jumlah 85 penjahit yang penulis temukan ketika melakukan pra riset yang mana data tersebut didapatkan dari website Dinas Perindustrian Kota Medan. Adapun teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*. Apabila jumlah responden kurang dari 100 responden, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 85 Penjahit Konveksi. Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis jalur dan Uji Hipotesis

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1) Uji Analisis Deskriptif

a) Uji Validitas

Jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (dengan tingkat signifikansi 0,05), maka pertanyaan dalam kuisioner untuk variabel tersebut dianggap valid. Namun, jika nilai r hitung

lebih kecil daripada r tabel (dengan tingkat signifikansi 0,05), maka kuisioner dianggap tidak valid.

Hasil dari pengujian validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Variabel	R-Hitung	R-Tabel (Tarf Sig. 5%)	Keterangan
1	Jam Kerja (X1)	0,260	0,213	Valid
2		0,445	0,213	Valid
3		0,599	0,213	Valid
4		0,613	0,213	Valid
5		0,559	0,213	Valid
6		0,617	0,213	Valid
7		0,639	0,213	Valid
8		0,486	0,213	Valid
9		0,392	0,213	Valid
1	Tenaga Kerja (X2)	0,418	0,213	Valid
2		0,381	0,213	Valid
3		0,487	0,213	Valid
4		0,331	0,213	Valid
5		0,366	0,213	Valid
6		0,393	0,213	Valid
7		0,307	0,213	Valid
8		0,304	0,213	Valid
9		0,556	0,213	Valid
10		0,588	0,213	Valid
11		0,625	0,213	Valid
12		0,501	0,213	Valid
13		0,668	0,213	Valid
14		0,303	0,213	Valid
15		0,326	0,213	Valid
16		0,822	0,213	Valid
17		0,619	0,213	Valid
18		0,542	0,213	Valid
19		0,571	0,213	Valid
20		0,448	0,213	Valid
21		0,672	0,213	Valid
22		0,639	0,213	Valid
23		0,570	0,213	Valid
24		0,474	0,213	Valid
25		0,520	0,213	Valid
26		0,601	0,213	Valid
27		0,598	0,213	Valid
1	Upah Kerja (Y)	0,308	0,213	Valid
2		0,465	0,213	Valid
3		0,671	0,213	Valid
4		0,693	0,213	Valid

Butir Pertanyaan	Variabel	R-Hitung	R-Tabel (Tarf Sig. 5%)	Keterangan
5	Loyalitas (Z)	0,637	0,213	Valid
6		0,563	0,213	Valid
1		0,338	0,213	Valid
2		0,399	0,213	Valid
3		0,357	0,213	Valid
4		0,339	0,213	Valid
5		0,343	0,213	Valid
6		0,365	0,213	Valid
7		0,446	0,213	Valid
8		0,655	0,213	Valid
9		0,473	0,213	Valid
10		0,479	0,213	Valid
11		0,285	0,213	Valid
12		0,288	0,213	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua nilai r hitung untuk variabel X1, X2, Y, dan Z melebihi nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari semua variabel tersebut valid dan memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

b) Uji Realibitas

Dalam penelitian ini, reliabilitas variabel-variabel diuji menggunakan metode Cronbach Alpha. Variabel-variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha melebihi 0,60.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Jam Kerja (X1)	0,791	0,60	Reliabel
Tenaga Kerja (X2)	0,863	0,60	Reliabel
Upah Kerja (Y)	0,736	0,60	Reliabel
Loyalitas (Z)	0,815	0,60	Reliabel

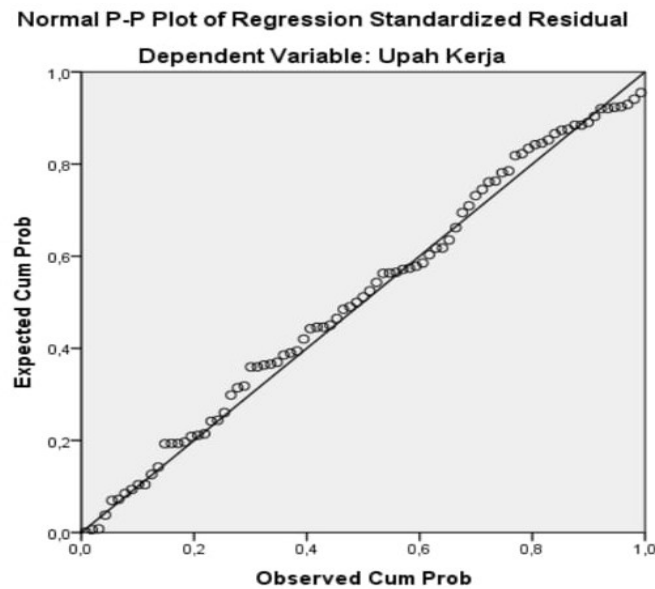
Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Dari tabel yang telah disajikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dan pernyataan yang terdapat dalam variabel-variabel penelitian menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini diperkuat oleh nilai Cronbach Alpha yang melebihi batas minimal 0,60, yang menegaskan reliabilitas yang baik dari instrumen pengukuran tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada grafik normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual*.

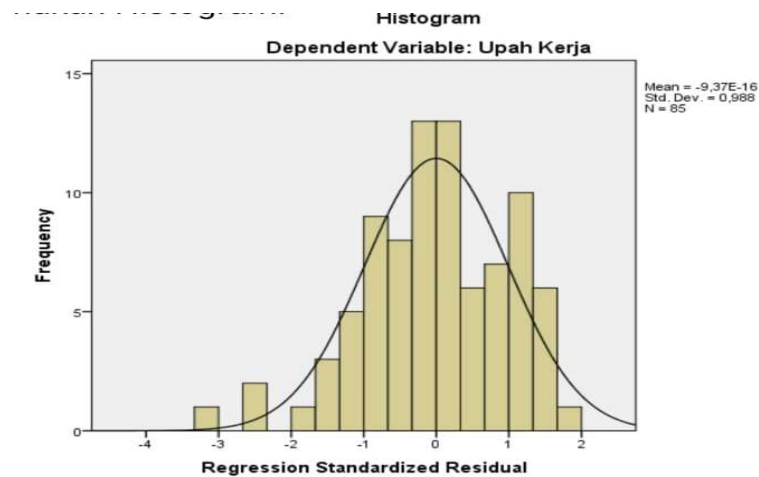


Gambar 1

Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik atau pola menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti diagonal tersebut sehingga data penelitian telah terdistribusi normal dan juga telah memenuhi model regresi yang baik. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan Histogram.



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas dengan Histogram

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan gambar di atas uji normalitas dengan histogram dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal karena kurva histogram di atas berbentuk parabola dan bukan garis linear. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dan *p-value*.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,81019909
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,045
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,587
Asymp. Sig. (2-tailed)		,881

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, Baik dilihat dari hasil uji normalitas seluruh variabel menggunakan perhitungan *Kolmogorov-Smirnov* nilai *asymptotic significant (2-tailed)* atau *P-*

Value nilainya sebesar $0,881 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel telah berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ artinya tidak terjadi multikolonieritas. Dan jika nilai *tolerance* $< 0,10$ artinya terjadi multikolonieritas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,650	3,918		4,250	,000		
	Jam Kerja	,020	,065	,032	2,314	,014	,997	1,003
	Tenaga Kerja	,094	,026	6,371	3,609	,001	,997	1,003

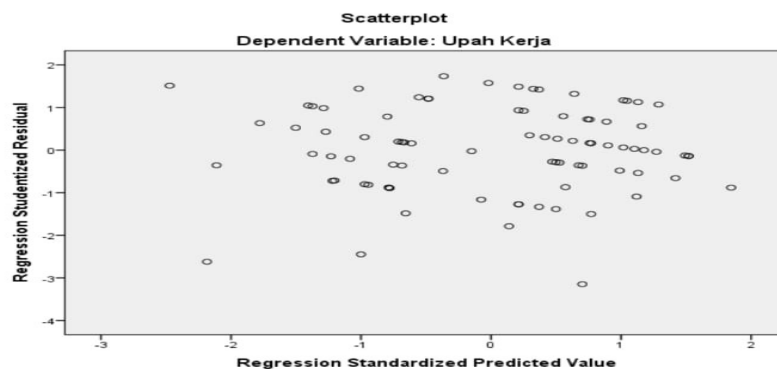
a. Dependent Variable: Upah Kerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat adanya multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Jika titik-titik *scatter plot* membentuk pola-pola tertentu, maka mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Namun jika titik-titik menyebar di atas dan maka titik terdapat heteroskedastisitas.



Gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatter Plot*

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan pola titik-titik pada grafik *scatter plot* tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah titik nol pada sumbu Y. Hal ini berarti pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Upah Kerja.

3. Uji Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda. analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*causal*) yang telah di tetapkan sebelumnya berdasarkan teori, Anak panah akan menunjukkan hubungan antar variabel.

Model 1 : $Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$

Tabel 5
Model Summary Model 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,370 ^a	,437	,405	1,843

a. Predictors: (Constant), Tenaga Kerja, Jam Kerja

b. Dependent Variable: Upah Kerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Jalur Model 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,551	5,265		3,144	,002
1 Jam Kerja	,021	,073	,034	2,291	,012
Tenaga Kerja	,094	,027	6,371	3,504	,001
Loyalitas	,002	,077	,003	3,028	,007

a. Dependent Variable: Upah Kerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Dari nilai-nilai koefisien di atas, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 16,551 + 0,021X_1 + 0,094X_2 + 0,002Z + 0,750e_1$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- 1) Nilai *constant* (a) = 16,551 artinya apabila skor variabel Jam Kerja dan Tenaga Kerja sama dengan nol, maka Upah Kerja meningkat sebesar 16,551.
- 2) Koefisien regresi Jam Kerja (X1) sebesar 0,021. Hal ini mengandung arti bahwa tambahan satu poin pada Jam Kerja (X1) akan meningkatkan Upah Kerja (Y) sebesar 0,021 kali.
- 3) Koefisien regresi Tenaga Kerja (X2) sebesar 0,094. Hal ini mengandung arti bahwa tambahan satu poin pada Tenaga Kerja (X2) akan meningkatkan Upah Kerja (Y) sebesar 0,094 kali.
- 4) Koefisien regresi Loyalitas (Z) sebesar 0,002. Hal ini mengandung arti bahwa tambahan satu poin pada Loyalitas (Z) akan meningkatkan Upah Kerja (Y) sebesar 0,002 kali
- 5) Besarnya nilai R^2 yang terdapat pada tabel di atas adalah sebesar 0,437. Maka besarnya $e1$ dalam model persamaan ini adalah $e1 = \sqrt{1-0,437} = 0,750$.

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan yang terjadi antara Jam Kerja dan Tenaga Kerja dengan Upah Kerja adalah hubungan yang positif, dimana ketika Jam Kerja dan Tenaga Kerja ditingkatkan, maka akan berdampak pada Upah Kerja.

Model 2 :

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_2$$

Tabel 7
Model Summary Model 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,484 ^a	,534	,515	2,628

a. Predictors: (Constant), Tenaga Kerja, Jam Kerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Tabel 8
Hasil Uji Analisis Jalur Model 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45,063	5,620		8,018	,000
1 Jam Kerja	,434	,093	,452	4,668	,000
1 Tenaga Kerja	,077	,037	,200	2,063	,042

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Dari nilai-nilai koefisien di atas, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Z = 45,063 + 0,434X_1 + 0,077X_2 + 0,682e_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- 6) Nilai *constant* (a) = 45,063 artinya apabila skor variabel Jam Kerja dan Tenaga Kerja sama dengan nol, maka Loyalitas meningkat sebesar 43,063.
- 7) Koefisien regresi Jam Kerja (X₁) sebesar 0,434. Hal ini mengandung arti bahwa tambahan satu poin pada Jam Kerja (X₁) akan meningkatkan Loyalitas (Z) sebesar 0,434 kali.
- 8) Koefisien regresi Tenaga Kerja (X₂) sebesar 0,077. Hal ini mengandung arti bahwa tambahan satu poin pada Tenaga Kerja (X₂) akan meningkatkan Loyalitas (Z) sebesar 0,077 kali.
- 9) Besarnya nilai R² yang terdapat pada tabel di atas adalah sebesar 0,534. Maka besarnya e₂ dalam model persamaan ini adalah $e_2 = \sqrt{(1-0,534)} = 0,682$.

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan yang terjadi antara Jam Kerja dan Tenaga Kerja dengan Loyalitas adalah hubungan yang positif, dimana ketika Jam Kerja dan Tenaga Kerja ditingkatkan, maka akan berdampak pada Loyalitas.

a) Pengaruh Langsung

Perhitungan pengaruh langsung atau *direct effect* (DE) menggunakan formula yakni:

- 1) Pengaruh Jam Kerja terhadap Upah Kerja (X₁ → Y) $\rho_{X_1Y} = 0,034$
- 2) Pengaruh Tenaga Kerja terhadap Upah Kerja (X₂ → Y) $\rho_{X_2Y} = 6,371$

- 3) Pengaruh Jam Kerja terhadap Loyalitas ($X_1 \rightarrow Z$) $\rho_{X_1Z} = 0,452$
- 4) Pengaruh Tenaga Kerja terhadap Loyalitas ($X_2 \rightarrow Z$) $\rho_{X_2Z} = 0,200$
- 5) Pengaruh Loyalitas terhadap Upah Kerja ($Z \rightarrow Y$) $\rho_{ZY} = 0,003$

b) Pengaruh Tidak Langsung

Perhitungan pengaruh tidak langsung atau *indirect effect* (IE) dengan menggunakan formula:

- 1) Pengaruh tidak langsung Pengaruh Jam Kerja terhadap Upah Kerja melalui Loyalitas ($X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$) adalah hasil kali koefisien jalur:

$$\begin{aligned}\rho_{X_1Y} + (\rho_{X_1Z})(\rho_{ZY}) &= 0,034 + (0,452)(0,003) \\ &= 0,034 + 0,001356 = 0,0353\end{aligned}$$

- 2) Pengaruh tidak langsung Pengaruh Tenaga Kerja terhadap Upah Kerja melalui Loyalitas ($X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$) adalah hasil kali koefisien jalur:

$$\begin{aligned}\rho_{X_2Y} + (\rho_{X_2Z})(\rho_{ZY}) &= 0,371 + (0,200)(0,003) \\ &= 0,371 + 0,0006 = 0,3716\end{aligned}$$

4. Uji Sobel Test Pengaruh Tidak Langsung

Hasil dari persamaan tersebut diuji menggunakan *Sobel test* yaitu sebagai berikut:

a) Pengaruh Jam Kerja (X_1) terhadap Upah Kerja (Y) melalui Loyalitas (Z)

Besarnya pengaruh langsung 0,034 sedangkan pengaruh tidak langsung $P_2 \times P_3 = (0,452) \times (0,003) = 0,001356$. Dengan total pengaruh $0,034 + 0,001356 = 0,035$. Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($P_2 \times P_3$) untuk X_1 sebesar 0,0353 signifikansi atau tidak itu diuji menggunakan *Sobel test* dengan menghitung standar eror dari koefisien *indirect effect* (Sp_{2p3}).

$$Sp_{2p3} = \sqrt{P_3^2 SP_2^2 + P_2^2 SP_3^2 + SP_2^2 SP_3^2}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{(0,003)^2(0,093)^2 + (0,034)^2(0,073)^2 + (0,093)^2(0,073)^2}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{7,784 + 6,160 + 4,609}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{18,553} = 4,307.$$

Berdasarkan Sp_{2p3} dapat menghitung nilai t hitung pengaruh mediasi dengan rumus

:

$$t = p_2 \times p_3 : Sp_{2p3} = 0,034 : 4,307 = 0,007.$$

Oleh karena itu, t hitung sebesar 0,007 lebih kecil dari t tabel 1,989 maka dapat disimpulkan bahwa Loyalitas tidak dapat memediasi pengaruh Jam Kerja terhadap Upah Kerja.

b) Pengaruh Tenaga Kerja (X2) terhadap Upah Kerja (Y) melalui Loyalitas (Z)

Besarnya pengaruh langsung 6,371 sedangkan pengaruh tidak langsung $P2 \times P3 = (0,200) \times (0,003) = 0,0006$. Dengan total pengaruh $6,371 + 0,0006 = 6,3716$. Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($P2 \times P3$) untuk X2 sebesar 6,3716 signifikansi atau tidak itu diuji menggunakan *Sobel test* dengan menghitung standar eror dari koefisien *indirect effect* ($Sp2p3$).

$$Sp2p3 = \sqrt{P3^2 SP2^2 + P2^2 SP3^2 + SP2^2 SP3^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(0,003)^2(0,037)^2 + (0,371)^2(0,027)^2 + (0,037)^2(0,027)^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{1,232 + 1,370 + 7,290}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{9,892} = 3,145.$$

Berdasarkan $Sp2p3$ dapat menghitung nilai t hitung pengaruh mediasi dengan rumus :

$$t = p2 \times p3 : Sp2p3 = 6,371 : 3,145 = 2,025.$$

Oleh karena itu, t hitung sebesar 2,025 lebih besar dari t tabel 1,989 maka dapat disimpulkan bahwa Loyalitas dapat memediasi pengaruh Tenaga Kerja terhadap Upah Kerja.

5. Uji Hipotesis

a) Uji t (Uji Parsial)

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikannya yaitu :

- 1) Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
- 2) Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Nilai t_{tabel} untuk diuji pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, tabel distribusi t dicari pada 0,05 : 2 = 0,025 (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $85-2-1 = 82$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025) hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,989.

Tabel 9
Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,650	3,918		4,250	,000		
Jam Kerja	,020	,065	,032	2,314	,014	,997	1,003
Tenaga Kerja	,094	,026	6,371	3,609	,001	,997	1,003

a. Dependent Variable: Upah Kerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Variabel Jam Kerja (X1) dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,314 dengan signifikansi sebesar 5%. Karena t hitung untuk variabel X1 (2,314) lebih besar dari t tabel (1,989) dengan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel Jam Kerja (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Upah Kerja.

Variabel Tenaga Kerja (X2) dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,609 dengan signifikansi sebesar 5%. Karena t hitung untuk variabel X2 (3,609) lebih besar dari t tabel (1,989) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel Tenaga Kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Upah Kerja.

b) Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F atau uji simultan merupakan kelayakan model/uji statistik untuk menunjukkan apakah secara bersama-sama atau keseluruhan dari koefisien regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat simultan signifikan sebesar 5% atau 0,05.

Nilai F tabel untuk diuji pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dan cara menentukan F tabel yaitu $df(n1) = k-1$ atau $3-1 = 2$. Dan $df(n2) = n-k$ atau $85-3 = 82$. Maka dapat diperoleh Ftabel sebesar 3,11.

Tabel 10
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43,759	2	21,879	6,518	,002 ^b
	Residual	275,253	82	3,357		
	Total	319,012	84			

a. Dependent Variable: Upah Kerja

b. Predictors: (Constant), Tenaga Kerja, Jam Kerja

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah sebesar 0,002 dan nilai F_{hitung} sebesar 6,518. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($Sig < 0,05$) maka kesimpulannya adalah signifikan. Terlihat pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi (0,002) lebih kecil dari 0,05. Maka keputusannya adalah signifikan yang menunjukkan secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk nilai F_{hitung} dalam persamaan ini sebesar 6,518 adapun untuk nilai F_{tabel} sebesar 3,11 maka F_{hitung} (6,518) lebih besar daripada F_{tabel} (3,11) yang artinya seluruh variabel bebas yang terdiri dari variabel Jam Kerja dan Tenaga Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Upah Kerja.

c) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,370 ^a	,437	,416	1,832

a. Predictors: (Constant), Tenaga Kerja, Jam Kerja

b. Dependent Variable: Upah Kerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *RSquare* sebesar 0,437. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Jam Kerja dan Tenaga Kerja mampu mempengaruhi variabel terikat yaitu Upah Kerja sebesar 43,7% sisanya 56,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Jam Kerja Terhadap Upah Kerja Pada Penjahit Konveksi Di Kota Medan

Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Jam Kerja (X_1) memiliki dampak yang signifikan terhadap Upah Kerja (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel X_1 lebih besar daripada nilai t tabel yang digunakan. Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Jam Kerja dan Upah Kerja.

Pengaruh jam kerja terhadap upah kerja merupakan topik yang relevan dan penting dalam konteks pasar tenaga kerja. Jam kerja yang panjang atau pendek dapat memiliki implikasi yang signifikan terhadap pendapatan pekerja. Peningkatan jam kerja, seperti lembur, dapat menyebabkan peningkatan upah harian atau bulanan bagi pekerja.

2. Pengaruh Tenaga Kerja Terhadap Upah Kerja Pada Penjahit Konveksi Di Kota Medan

Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Tenaga Kerja (X_2) memiliki dampak yang signifikan terhadap Upah Kerja (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel X_2 lebih besar daripada nilai t tabel yang digunakan. Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis alternatif (H_2) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Tenaga Kerja dan Upah Kerja.

Dalam konteks ini, penelitian ini secara konsisten mendukung penemuan yang telah dilakukan sebelumnya oleh Pratama (2021) menunjukkan bahwa variabel jumlah tenaga kerja, modal usaha, jam kerja dan produksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan usaha.

Pengaruh tenaga kerja terhadap upah kerja merupakan aspek penting yang mempengaruhi kondisi ekonomi dan kesejahteraan pekerja. Tingkat kualifikasi, keahlian, dan pengalaman tenaga kerja dapat memiliki dampak signifikan terhadap besaran upah yang diterima oleh pekerja. Biasanya, tenaga kerja dengan tingkat keahlian atau pendidikan yang lebih tinggi akan cenderung mendapatkan upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang memiliki kualifikasi lebih rendah. Pemahaman mendalam tentang hubungan antara tenaga kerja dan upah kerja sangatlah penting dalam

merancang kebijakan ekonomi dan ketenagakerjaan yang berkeadilan serta untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih baik bagi seluruh anggota masyarakat.

3. Pengaruh Jam Kerja Terhadap Upah Kerja dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening Pada Penjahit Konveksi Di Kota Medan

Berdasarkan pada hasil pengujian *path analysis* diperoleh hasil t hitung sebesar 0,007 lebih kecil dari t tabel 1,989 maka dapat disimpulkan bahwa Loyalitas tidak dapat memediasi Pengaruh Jam Kerja terhadap Upah Kerja.

Pengaruh jam kerja terhadap upah kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan dapat memoderasi hubungan antara jam kerja dan upah kerja, sehingga mempengaruhi pengaruh jam kerja terhadap upah kerja. Dalam hal ini, loyalitas karyawan dapat berfungsi sebagai intervening atau variabel penengah dalam hubungan antara jam kerja dan upah kerja. Loyalitas karyawan dapat mempengaruhi hubungan antara jam kerja dan upah kerja karena karyawan yang loyal cenderung lebih produktif, lebih berkualitas, dan lebih termotivasi untuk bekerja keras daripada karyawan yang tidak loyal.

Pengaruh tenaga kerja terhadap upah kerja dengan loyalitas sebagai variabel intervening pada penjahit konveksi di Kota Medan adalah sebuah aspek yang kompleks dan menarik untuk dipelajari. Peningkatan upah dapat menjadi cara bagi perusahaan untuk mempertahankan loyalitas pekerja terbaik dan mendorong mereka untuk tetap tinggal dalam jangka waktu yang lebih lama. Dalam konteks industri konveksi di Kota Medan, di mana persaingan untuk tenaga kerja berbakat mungkin ada, perusahaan harus mempertimbangkan nilai loyalitas sebagai variabel intervening dalam menentukan kebijakan upah.

4. Pengaruh Tenaga Kerja Terhadap Upah Kerja dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening Pada Penjahit Konveksi Di Kota Medan

Berdasarkan pada hasil pengujian *path analysis* diperoleh hasil t hitung sebesar 2,025 lebih besar dari t tabel 1,989 maka dapat disimpulkan bahwa Loyalitas dapat memediasi Pengaruh Jam Kerja terhadap Upah Kerja.

Pengaruh tenaga kerja terhadap upah kerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan dapat berfungsi sebagai variabel intervening atau penengah dalam hubungan antara tenaga kerja dan upah kerja. Karyawan yang loyal dapat membawa manfaat bagi perusahaan, seperti meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas kerja, dan mengurangi biaya pelatihan dan rekrutmen. Sebagai hasilnya,

perusahaan cenderung memberikan upah yang lebih baik bagi karyawan yang loyal dibandingkan dengan karyawan yang tidak loyal.

Dalam konteks ini, pengaruh tenaga kerja terhadap upah kerja dapat dipengaruhi oleh loyalitas karyawan. Jika karyawan loyal dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi perusahaan, maka mereka mungkin diberikan upah yang lebih baik sebagai bentuk penghargaan dan insentif untuk mempertahankan loyalitas mereka. Sebaliknya, karyawan yang kurang loyal mungkin tidak mendapatkan upah yang sama tinggi. Namun, seperti pada kasus pengaruh jam kerja terhadap upah kerja, faktor-faktor lain juga dapat mempengaruhi hubungan antara tenaga kerja dan upah kerja. Misalnya, persaingan dalam pasar tenaga kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi tingkat upah. Oleh karena itu, perlu untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pengaruh tenaga kerja terhadap upah kerja dengan loyalitas sebagai variabel intervening.

5. Pengaruh Jam Kerja dan Tenaga Kerja Terhadap Upah Kerja Pada Penjahit Konveksi Di Kota Medan

Berdasarkan hasil uji F dari ketiga variabel bebas yaitu Jam Kerja dan Tenaga Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Upah Kerja. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya ditemukan pada tabel di atas bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 dan F_{hitung} adalah 6,518.

Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah berpengaruh secara signifikan, selain itu kita bisa membandingkan antara nilai $F_{hitung} >$ daripada F_{tabel} dengan menentukan model. Jika F_{hitung} dalam persamaan ini sebesar 6,518 adapun nilai F_{tabel} dalam jumlah data sebanyak 85, dengan jumlah variabel bebas sebanyak 2 variabel dan variabel terikat sebanyak 1 variabel dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,11. Maka F_{hitung} (6,518) lebih besar daripada F_{tabel} (3,11). Yang artinya seluruh variabel bebas yang terdiri dari Jam Kerja dan Tenaga Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Upah Kerja.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2021) menunjukkan bahwa variabel modal dan upah tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan usaha kecil menengah kerajinan kayu di Dusun Rejoso Kecamatan Junrejo Kota Batu.

Secara umum, jam kerja yang lebih lama dapat meningkatkan upah kerja karena karyawan yang bekerja lebih banyak jam cenderung memiliki penghasilan yang lebih

tinggi daripada karyawan yang bekerja kurang jam. Namun, hal ini juga tergantung pada jenis pekerjaan dan persaingan dalam pasar tenaga kerja.

6. Dampak Peran Intervening Loyalitas Dalam Menghubungkan Pengaruh Jam Kerja Dan Tenaga Kerja Terhadap Upah Kerja Pada Penjahit Konveksi Di Kota Medan

Dalam konteks penjahit konveksi di Kota Medan, loyalitas merujuk pada tingkat komitmen dan keterikatan tenaga kerja terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas bisa melibatkan interaksi positif dengan rekan kerja, atasan, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan, dan identifikasi personal terhadap nilai-nilai perusahaan. Tingkat loyalitas yang tinggi cenderung menghasilkan tenaga kerja yang lebih terlibat secara emosional dengan perusahaan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi mereka.

Loyalitas yang tinggi memiliki dampak positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Ketika tenaga kerja merasa terikat dengan perusahaan, mereka lebih mungkin untuk mengalokasikan upaya ekstra dalam pekerjaan mereka. Penjahit yang merasa loyal mungkin lebih cenderung menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat menjadi faktor penentu dalam mempertimbangkan kenaikan upah.

Dalam penjahit konveksi di Kota Medan, loyalitas berperan penting sebagai variabel intervening yang menghubungkan pengaruh jam kerja dan tenaga kerja terhadap upah kerja. Loyalitas mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, retensi tenaga kerja, dan persepsi manajemen mengenai penghargaan yang layak. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami, memelihara, dan memperkuat loyalitas tenaga kerja dalam upaya meningkatkan hubungan antara jam kerja, tenaga kerja, dan upah kerja secara berkelanjutan.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Mainita, 2021) dengan judul penelitian Pengaruh Modal, Jam Kerja, Pendidikan Dan Tenaga Kerja Terhadap Pendapatan Ukm Sektor Perdagangan Di Kecamatan Jambi Luar Kota. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan variabel modal, jam kerja, pendidikan dan tenaga kerja secara simultan berpengaruh terhadap pendapatan UKM sektor perdagangan di Kecamatan Jambi Luar Kota dan variabel modal dan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan UKM sektor perdagangan sedangkan variabel jam kerja dan pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap pendapatan UKM sektor perdagangan di Kecamatan Jambi Luar Kota.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Jam Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Upah Kerja. Hal ini dibuktikan dengan Karena t_{hitung} untuk variabel Jam Kerja (2,314) lebih besar dari t_{tabel} (1,989) dan nilai sig 0,014 < 0,05.
2. Tenaga Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Upah Kerja. Hal ini dibuktikan dengan Karena t_{hitung} untuk variabel Tenaga Kerja (3,609) lebih besar dari t_{tabel} (1,989) dan nilai sig 0,001 < 0,05.
3. Loyalitas tidak dapat memediasi pengaruh Jam Kerja terhadap Upah Kerja. Hal ini dibuktikan dengan Karena t_{hitung} untuk pengaruh tidak langsung variabel Jam Kerja (0,007) lebih kecil dari t_{tabel} (1,989).
4. Loyalitas dapat memediasi pengaruh Tenaga Kerja terhadap Upah Kerja. Hal ini dibuktikan dengan Karena t_{hitung} untuk pengaruh tidak langsung variabel Jam Kerja (2,025) lebih besar dari t_{tabel} (1,989).
5. Jam Kerja dan Tenaga Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Upah Kerja. Hal ini dibuktikan dengan Karena F_{hitung} sebesar (6,518) lebih besar dari F_{tabel} (3,11) dan nilai sig 0,002 < 0,05.
6. Dalam penjahit konveksi di Kota Medan, loyalitas berperan penting sebagai variabel intervening yang menghubungkan pengaruh jam kerja dan tenaga kerja terhadap upah kerja. Loyalitas mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, retensi tenaga kerja, dan persepsi manajemen mengenai penghargaan yang layak. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami, memelihara, dan memperkuat loyalitas tenaga kerja dalam upaya meningkatkan hubungan antara jam kerja, tenaga kerja, dan upah kerja secara berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Konveksi di Kota Medan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan gambaran, laporan maupun acuan mengenai keefektifan yang dipakai perusahaan dalam menjalankan produktivitas kerja dengan tujuan mendapatkan kepuasan kerja yang baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk pemilihan data dalam penentuan penelitian data primer dan dapat menambahkan variabel yang diduga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti gaji, jam kerja dan kompensasi.

3. Bagi Akademik

Diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu ekonomi syariah tentang faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi upah kerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ambarsari, A. D., Yuwono, S., & Psi, S. (2013). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Karyawan Dengan Loyalitas Kerja CV. Sinar Abadi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Damayanti, D. I. (2017). EVALUASI SISTEM INFORMASI AKUNTANSI ATAS SIKLUS PENGGAJIAN PADA PERUSAHAAN OUTSOURCHING UNTUK MENGHINDARI ADANYA KECURANGAN PADA PT. HUMAN IN PARTNER SURABAYA. *E-Journal Akuntansi" EQUITY"*, 3(3).
- Farida, A. T., & Oetomo, H. W. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Elang Samudra. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(3).
- Feriyana, W. (2018). Peran Dewan Pengupahan Dalam Rangka Penentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) Di Kabupaten Oku Timur. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 14(4), 114–119.
- Franadita, D., & Aslami, N. (2022). Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 2949–2954.
- H Timotius, C. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Andi.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Lamain, R. A. J., Kalangi, J. A. F., & Mukuan, D. D. S. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Upah Lembur terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Arkora Indonesia. *Productivity*, 3(3), 246–251.
- Marliyah, M. (2016). *Strategi Pembiayaan Mudharabah Sektor Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (Umk): Studi Kasus Perbankan Syariah Di Sumatera Utara*. PascaSarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Nazli, P., Marliyah, M., & Nasution, Y. S. J. (2022). Pengaruh Nilai-Nilai Islam, Upah, Pengembangan Karir, Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(2), 2083–2092.
- Saefullah, A. (2019). *Pengaruh Biaya Promosi dan Biaya Tenaga Kerja Terhadap Profitabilitas Pada Bank Syariah Mandiri Periode 2016-2018*. UIN SMH BANTEN.
- Sari, Y., & Mainita, M. (2021). PENGARUH MODAL, JAM KERJA, PENDIDIKAN DAN

TENAGA KERJA TERHADAP PENDAPATAN UKM SEKTOR PERDAGANGAN DI
KECAMATAN JAMBI LUAR KOTA. *Journal Development*, 9(2), 114–130.

- Silitonga, A. G., Purwati, A. A., Rusilawati, E., & Sandria, W. (2022). Peran Upah, Pengawasan, Semangat Kerja dan K3 Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 38–55.
- Suma Amin, M. (2008). *Menggali Akar Mengurai Serat Ekonomi dan Keuangan Islam* (p. h. 47). Kholam Publishing.
- Syofian, & Latif, A. (2022). *Perwakilan Narasumber*.
- Tangdialla, A. R., Kalangi, L., & Pinatik, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 5(1), 34–48.