
**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENDAPATAN
KARYAWAN DI KOTA JAMBI
(STUDI KASUS PADA CV. GRAHA CIPTA MULIA)**

Iqra Wiarta
Universitas Muhammadiyah Jambi
iqrawiarta2006@yahoo.co.id

Ringkasan

*Judul penelitian ini yaitu analisis faktor – faktor yang mempengaruhi pendapatan karyawan di kota Jambi (studi Kasus pada CV. Graha Cipta Mulia). Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh pendidikan, lama bekerja, dan etos kerja terhadap pendapatan karyawan dan faktor apa saja yang dominan terhadap pendapatan karyawan. Dari hasil penelitian didapatkan data bahwa Pendidikan, lama bekerja, dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap pendapatan pada CV. Graha Cipta Mulia sebesar 86,3% termasuk kategori pengaruh sangat kuat Pengujian secara parsial menemukan bahwa lama bekerja dan etos kerja berpengaruh terhadap pendapatan pada CV. Graha Cipta Mulia, sedangkan pendidikan tidak berpengaruh terhadap pendapatan pada CV. Graha Cipta Mulia.
Kata Kunci : Pendapatan, Karyawan, dan Kota Jambi*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mencapai tujuan dari pemiliknya dan memaksimalkan laba dari perusahaan (wiarta 2017). Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu sumber daya manusia dan sarana kerja. Namun, dari kedua faktor utama tersebut, sumber daya manusia lebih memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki oleh suatu organisasi, tanpa adanya sumber daya yang memadai baik kualitas maupun kuantitasnya maka organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia tersebut diukur dari kinerja karyawan (*performance*) atau produktifitasnya .

Dengan adanya pendidikan, pengalaman kerja, serta etos kerja tersebut maka diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus diberi pendidikan, pengalaman kerja, dan etos kerja yang tinggi (Hasibuan 2013).

CV. Graha Cipta Mulia, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor dengan misinya yaitu mengerjakan sesuatu dengan rapi dan sebaik-baiknya, sudah seharusnya memiliki karyawan yang berpendidikan, berpengalaman, dan memiliki etos kerja yang tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Bertolak dari uraian diatas, maka pendidikan, lama bekerja, dan etos kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan peningkatan produktivitas karyawan diyakinkan akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut tentang (1) apakah pendidikan, lama bekerja, dan etos kerja berpengaruh terhadap pendapatan karyawan pada CV. Graha Cipta Mulia (2) Faktor yang manakah diantara pendidikan, lama bekerja, dan etos kerja yang dominan mempengaruhi pendapatan karyawan di CV. Graha Cipta Mulia?

TINJUAN PUSTAKA

Hubungan Pendidikan dengan Pendapatan

Perusahaan tentu menginginkan karyawan dengan pendidikan yang tinggi, namun dengan pembayaran gaji (pendapatan) yang minimum sesuai ketentuan. Di sisi lain, jumlah pencari kerja yang melebihi ketersediaan lapangan pekerjaan menyebabkan mereka tidak memiliki kemampuan untuk melakukan *bargain* atas pendapatan yang diharapkan. Persaingan kerja yang awalnya dipengaruhi pendidikan, berubah menjadi persaingan harga. Pencari kerja dengan pendidikan tinggi dan tidak menuntut pendapatan yang tinggi akan lebih diminati oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan pendidikan kehilangan kekuatan untuk mempengaruhi tinggi/rendahnya pendapatan karena kondisi lapangan pekerjaan yang terbatas (Rivai, 2004).

Pendidikan memiliki pengaruh terhadap pendapatan lebih tinggi untuk tenaga kerja yang lebih terampil (tenaga kerja dengan pendidikan tinggi). Dengan kata lain, pendidikan bisa mengurangi ketimpangan pendapatan. Ketimpangan pendapatan terjadi karena adanya *over-education*, interaksi antara kemampuan dan pendidikan, serta perbedaan kualitas sekolah atau jurusan (bidang studi) antar wilayah.

Hubungan Lama Bekerja dengan Pendapatan

Semakin lama usaha berdiri akan dapat mempengaruhi kemampuan profesionalnya, meningkatnya ketrampilan dan pelanggan sehingga akan dapat meningkatkan pendapatan pengrajin. Sama seperti karyawan, semakin lama karyawan bekerja, semakin berpengalaman dan profesional karyawan tersebut sehingga perusahaan akan memberikan penghargaan yang

lebih kepada karyawan ini. Penghargaan yang ditunjukkan oleh perusahaan salah satunya berupa pemberian gaji (pendapatan) yang lebih tinggi (Wulandari dan Darsana, 2017).

Semakin lama orang bekerja pada suatu organisasi, semakin pengalaman pula. Tetapi kecakapan akan selalu meningkat dengan meningkatnya pengalaman kerja. Pengalaman merupakan kualitas yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan atau penempatan karyawan oleh perusahaan. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh seorang karyawan. Orang yang berpengalaman selalu akan lebih kompeten dari mereka yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman. Kesanggupan untuk dapat menyelesaikan sesuatu tugas tertentu dipengaruhi oleh pengalaman (Rahmawati, 2016).

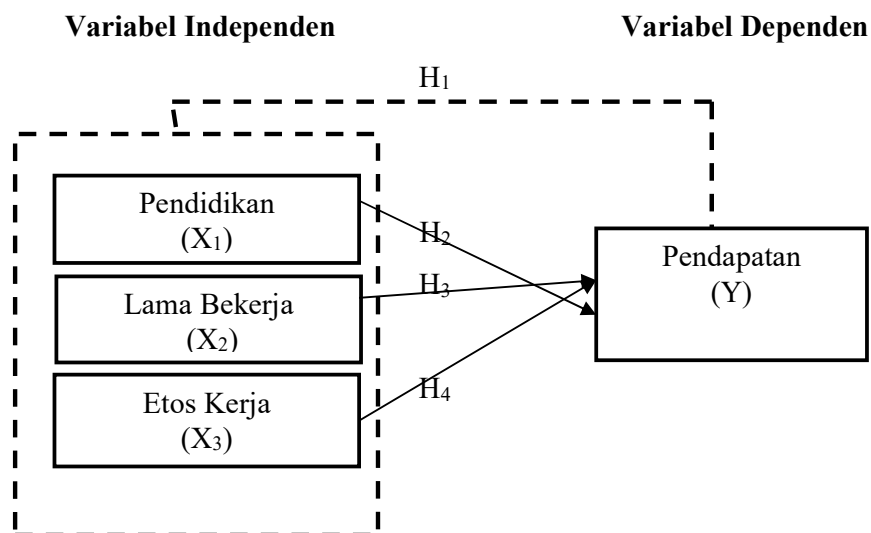
Hubungan Etos Kerja dengan Pendapatan

Etos kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kualitas hidup dan pendapatan. Semakin tinggi etos kerja seseorang, maka semakin tinggi tingkat kualitas hidupnya dan semakin rendah etos kerja seseorang, maka akan semakin rendah tingkat kualitas hidupnya. Hal ini berpengaruh pula pada tingkat pendapatannya.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini memiliki kerangka berpikir yang digambarkan berdasarkan teori dan penelitian terdahulu sebagai berikut.

Gambar Kerangka Berpikir



2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Pendidikan, lama bekerja, dan etos kerja berpengaruh terhadap pendapatan.

H₂: Pendidikan berpengaruh terhadap pendapatan.

H₃: Lama bekerja berpengaruh terhadap pendapatan.

H₄: Etos kerja berpengaruh terhadap pendapatan.

H₅: Lama bekerja memiliki pengaruh dominan terhadap pendapatan.

METODELOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatoris (*explanatory research*). Sugiyono (2009) menyatakan bahwa jenis penelitian eksplanatoris merupakan penelitian yang dilakukan dengan maksud penjelasan (*explanatory*).

Populasi Penelitian

Populasi (*population*) yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Supomo, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Graha Cipta Mulia.

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner yaitu metode pengumpulan data yang pengumpulan datanya dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Supomo, 2014).

Teknik Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran yang berbentuk *semantic differential*, data yang diperoleh adalah data interval dengan skor 1 s/d 5 poin (Sugiyono, 2011). Skala yang berisi lima tingkat prefensi jawaban dengan pemilihan sebagai berikut :

- a. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)
- b. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
- c. Skor 3 untuk jawaban netral (N)
- d. Skor 4 untuk jawaban setuju (S)
- e. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Data yang diperoleh kemudian diolah dan diinterpretasikan. Pengolahan data menggunakan program *SPSS For Window Version 22*, dengan persamaan regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Pendapatan
α	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien regresi
X ₁	= Pendidikan
X ₂	= Lama bekerja
X ₃	= Etos kerja
e	= <i>error</i>

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menguraikan pengaruh pendidikan, lama bekerja dan etos kerja terhadap pendapatan karyawan pada CV. Graha Cipta Mulia. Hal ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pendidikan, lama bekerja dan etos kerja berpengaruh terhadap pendapatan karyawan. Adapun hasil penelitiannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendidikan	31	1.0	3.0	2.032	.9826
Lama_bekerja	31	1.0	25.0	7.194	53.443
Total_Etos	31	73.0	118.0	98.645	98.980
Pendapatan	31	1800.0	7500.0	3.525.806	16.217.722
Valid N (listwise)	31				

Berdasarkan diatas dapat diketahui bahwa jumlah data penelitian (N) adalah sebesar 31 data. Variabel pendidikan mempunyai nilai minimum sebesar 1,0 dan nilai maksimum sebesar 3,0. Nilai rata-rata pendidikan adalah sebesar 2,032 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,9826. Variabel lama bekerja mempunyai nilai minimum 1,0 dan nilai maksimum 25,0. Rata-rata lama bekerja adalah sebesar 7,194. Nilai standar deviasi sistem pengukuran kinerja adalah sebesar 5,3443. Variabel etos kerja mempunyai nilai minimum 73,0 dan nilai maksimum 118,0. Rata-rata etos kerja adalah sebesar 98,645. Nilai standar deviasi etos kerja adalah sebesar 9,8980. Variabel pendapatan (dalam ribuan Rupiah) mempunyai nilai minimum

Rp 1.800 dan nilai maksimum Rp 7.500. Rata-rata pendapatan adalah sebesar Rp 3.525,806. Nilai standar deviasi pendapatan adalah sebesar Rp 1.621,7722.

Berdasarkan tabel di atas, nilai standar deviasi seluruh variabel pendidikan, lama bekerja, etos kerja, dan pendapatan lebih kecil dibandingkan nilai rata-ratanya. Ini mengandung arti bahwa variasi data variabel-variabel dalam penelitian adalah rendah dan data bersifat homogen sehingga baik untuk mewakili populasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *product moment corelation* dengan bantuan komputer melalui program *SPSS 22 for Windows*. Validitas ini diukur dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor). Nilai korelasi yang diperoleh (r_{hitung}) dibandingkan dengan nilai *product moment corelation* untuk mengetahui apakah nilai korelasi yang diperoleh signifikan atau tidak. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka disimpulkan instrument tersebut dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan peneliti dengan melihat nilai *cronbach alpha* dengan bantuan komputer melalui program *SPSS 22 for Windows* dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan satu kali pengukuran saja, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2014)

Pengaruh Pendidikan, Lama Bekerja, dan Etos Kerja terhadap Pendapatan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pendidikan, lama bekerja, dan etos kerja berpengaruh terhadap pendapatan karyawan pada CV. Graha Cipta Mulia. Hasil koefisien determinasi menunjukkan korelasi yang sangat tinggi dimana variabel pendidikan, lama bekerja dan etos kerja mampu menjelaskan sebesar 86,3% pendapatan karyawan pada CV. Graha Cipta Mulia. Nilai koefisien determinasi ini tergolong dalam kategori kuat.

Pengaruh Pendidikan terhadap Pendapatan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap pendapatan karyawan pada CV. Graha Cipta Mulia. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki pendidikan SMA/K, D1-D3, dan S1 akan memiliki pendapatan yang sama, dengan asumsi faktor lainnya konstan/sama.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2016). Penelitian Fitri (2016) mengenai tingkat pendidikan dan pengangguran di Provinsi Jambi menemukan hasil bahwa perkembangan proporsi penduduk tamatan SMA keatas di Provinsi Jambi tahun

2000 sampai 2014 mengalami perkembangan fluktuatif. Rata – rata perkembangan proporsi penduduk tamatan SMA keatas di Provinsi Jambi selama kurun waktu 14 tahun terakhir sebesar 13,03 persen. Di sisi lain jumlah lapangan kerja tidak bertambah bahkan mengalami penurunan yang disebabkan oleh kenaikan harga BBM yang berdampak pada kenaikan biaya produksi sehingga perusahaan mengambil kebijakan untuk tidak menambah pegawainya atau bahkan mengurangi pegawai/karyawan. Perusahaan tentu menginginkan karyawan dengan pendidikan yang tinggi, namun dengan pembayaran gaji (pendapatan) yang minimum sesuai ketentuan. Di sisi lain, jumlah pencari kerja yang melebihi ketersediaan lapangan pekerjaan menyebabkan mereka tidak memiliki kemampuan untuk melakukan *bargain* atas pendapatan yang diharapkan. Persaingan kerja yang awalnya dipengaruhi pendidikan, berubah menjadi persaingan harga. Pencari kerja dengan pendidikan tinggi dan tidak menuntut pendapatan yang tinggi akan lebih diminati oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan pendidikan kehilangan kekuatan untuk mempengaruhi tinggi/rendahnya pendapatan karena kondisi lapangan pekerjaan yang terbatas.

Penjelasan lain terkait dengan pendidikan adalah kualitas. Kualitas pendidikan yang kurang baik tidak menjamin seseorang dengan pendidikan tinggi akan memiliki kemampuan yang tinggi juga. Hal ini menyebabkan perusahaan dalam menentukan pendapatan karyawan tidak berfokus pada pendidikan saja karena hal ini dapat menyebabkan bias.

Pengaruh Lama Bekerja terhadap Pendapatan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lama bekerja berpengaruh terhadap pendapatan karyawan pada CV. Graha Cipta Mulia. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin lama karyawan bekerja, maka pendapatan yang diperoleh akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Darsana (2017) terkait lama usaha terhadap pendapatan pengrajin di Bali yang menemukan bahwa lama usaha berpengaruh terhadap pendapatan. Semakin lama usaha, maka pendapatan yang dihasilkan akan semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama usaha berdiri akan dapat mempengaruhi kemampuan profesionalnya, meningkatnya ketrampilan dan pelanggan sehingga akan dapat meningkatkan pendapatan pengrajin. Sama seperti karyawan, semakin lama karyawan bekerja, semakin berpengalaman dan profesional karyawan tersebut sehingga perusahaan akan memberikan penghargaan yang lebih kepada karyawan ini. Penghargaan yang ditunjukkan oleh perusahaan salah satunya berupa pemberian gaji (pendapatan) yang lebih tinggi.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Pendapatan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap pendapatan karyawan pada CV. Graha Cipta Mulia. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi etos kerja karyawan, maka pendapatan yang diperoleh akan semakin tinggi. Perusahaan membutuhkan karyawan dengan etos kerja yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi lebih bekerja keras dan tidak membuang – buang waktu dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Titin (2014) yang meneliti etos kerja awak kapal di Lamongan. Hasil penelitian Titin (2014) menunjukkan bahwa etos kerja yang tinggi akan mendapatkan kompensasi (pendapatan) yang tinggi juga. Penelitian Hastuti, dkk (2016) menemukan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung memberikan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, tentu sikap positif ini akan dihargai oleh perusahaan dengan peningkatan pendapatan.

Faktor Dominan yang Berpengaruh terhadap Pendapatan

Faktor dominan yang mempengaruhi tingkat pendapatan karyawan pada CV. Graha Cipta Mulia adalah faktor lama bekerja. Hal ini terlihat dari koefisien regresi variabel lama bekerja sebesar 0,006. Meskipun variabel lama bekerja memiliki nilai koefisien regresi yang sama dengan variabel pendidikan, namun variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini terlihat dari nilai sig. > 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Penelitian Rahmawati (2016) menjelaskan bahwa perusahaan pada umumnya lebih cenderung untuk memilih karyawan yang telah berpengalaman karena pengalaman kerja pada hakekatnya merupakan rangkuman dari pengalaman seseorang terhadap apa yang telah dialami dalam bekerja, sehingga apa yang dialami telah dikuasainya. Semakin lama orang bekerja pada suatu organisasi, semakin pengalaman pula. Tetapi kecakapan akan selalu meningkat dengan meningkatnya pengalaman kerja. Pengalaman merupakan kualitas yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan atau penempatan karyawan oleh perusahaan. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh seorang karyawan. Orang yang berpengalaman selalu akan lebih kompeten dari mereka yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman. Kesanggupan untuk dapat menyelesaikan sesuatu tugas tertentu dipengaruhi oleh pengalaman. Dalam penelitian ini, CV. Graha Cipta Mulia terbukti cenderung mengapresiasi lebih untuk karyawan yang lama bekerja karena lama bekerja identik dengan pengalaman dan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pendidikan, lama bekerja, dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap pendapatan pada CV. Graha Cipta Mulia sebesar 86,3% termasuk kategori pengaruh sangat kuat (Suliyanto, 2009).
2. Pengujian secara parsial menemukan bahwa lama bekerja dan etos kerja berpengaruh terhadap pendapatan pada CV. Graha Cipta Mulia, sedangkan pendidikan tidak berpengaruh terhadap pendapatan pada CV. Graha Cipta Mulia.

Saran

CV. Graha Cipta Mulia, untuk dapat lebih mengapresiasi karyawan sesuai dengan lama bekerja dan etos kerja karyawan. Kenyamanan dan kesejahteraan karyawan tentu juga memiliki timbal balik atas kinerja yang dihasilkan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Octarina, Arischa 2010. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun. Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Muri Kencana.
- Sugiyono. 2009. Metodologi Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D, Cet. 7, Bandung: CV. Alfabeta.
- Titin, 2014. Analisa pengalaman kerja dan etos kerja yang mempengaruhi nilai upah awak kapal penangkap ikan tradisional. Jurnal Ekbis UIN Lamongan.
- Wiarta, iqra, 2017. Analisis kinerja keuangan bank tabungan negara terhadap tingkat kesehatan perbankan . Jurnal Unja.
- Wulandari dan darsana. 2017. pengaruh modal kerja, tenaga kerja dan lama usaha terhadap pendapatan pengerajin industri kerajinan anyaman didesa bona kecamatan blabuh kabupaten ganyar. Bali: jurnal Feb Unud.