

## **PENGARUH UPAH DAN HASIL PENJUALAN TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA USAHA RESTORAN DI KOTA MEDAN**

**Evalina Pakpahan<sup>1</sup>, Taufik Hidayat Lubis<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Dosen Prodi Eko. Pembangunan Universitas Tjut Nyak Dhien

<sup>2</sup>Alumni Prodi Eko. Pembangunan Universitas Tjut Nyak Dhien

e-mail author: pphevalina@gmail.com

### **ABSTRACT**

The development of restaurants is growing rapidly due to the influence of the lifestyle inhabitants, so that restaurant business is an option for investing in Medan. The more the number of restaurants, the greater the absorption of labor in Medan. So the authors need to research the effect of wages and sales results on labor absorption in restaurant businesses in the city of Medan. This research is a type of research that is descriptive statistics. This study uses primary data with the data collection technique using a questionnaire—the total population of all restaurants in Medan with a sample size of 77 restaurant businesses. The results showed that wages have a positive and significant effect on labor absorption in the Medan restaurant business. It indicated by the t-count of 3,380 > t table of 1.9925, then H<sub>0</sub> is rejected, and H<sub>1</sub> accepted. The sig value obtained is 0.001 < 0.05, which means that there is a significant influence between wages and labor absorption. Total revenue has a positive effect on labor absorption in the restaurant in Medan. It is acceptable, the value of tcount > t-table obtained. Namely, 5,527 > 1.9925. Sig value. 0.000 < 0.05 means that there is a significant influence between total revenue and labor absorption. Wages and total revenue results simultaneously have a significant effect on labor absorption in restaurants in Medan (H<sub>3a</sub> accepted) shown from the results of F count > F table (30,154 3,12).

**Keyword** : *wages, total revenue, labor absorption*

### **ABSTRAK**

Perkembangan restoran semakin pesat yang diakibatkan pengaruh gaya hidup penduduknya sehingga usaha restoran menjadi pilihan dalam berinvestasi di Kota Medan. Semakin banyak jumlah restoran maka semakin besar pula penyerapan tenaga kerja yang ada di Kota Medan. Maka penulis perlu melakukan penelitian Pengaruh Upah Dan Hasil Penjualan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Usaha Restoran Di Kota Medan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian ini merupakan deskriptif statistik. Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknil pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Jumlah populasi seluruh usaha restoran yang ada di Kota Medan dengan jumlah sampel 77 usaha restoran. Hasil penelitian menunjukkan upah mempengaruhi penyerapan tenaga kerja secara positif dan signifikan pada usaha restoran Kota Medan diterima.

Ditunjukkan oleh angka t hitung sebesar  $3,380 > t$  tabel sebesar 1,9925, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{1a}$ . Nilai sig yang diperoleh sebesar  $0,001 < \text{dari } 0,05$  memiliki makna adanya pengaruh signifikan antara upah dan penyerapan tenaga kerja. Hasil penjualan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha restoran di Kota Medan dapat diterima, diperoleh nilai thitung  $> t$  tabel, yaitu  $5,527 > 1,9925$ . Nilai sig. yang diperoleh sebesar  $0,000 < \text{dari } 0,05$  memiliki makna adanya pengaruh signifikan antara hasil penjualan dan penyerapan tenaga kerja. Upah dan hasil penjualan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada  $>$  usaha restoran di Kota Medan ( $H_{3a}$  diterima). ditunjukkan dari hasil F hitung  $> F$  tabel (30,154 3,12).

**Kata Kunci :** *Upah, Hasil Penjualan, Penyerapan Tenaga Kerja*

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Kota Medan yang merupakan salah satu kota metropolitan di Indonesia memiliki struktur ekonomi industri dan jasa. Pergeseran struktur ekonomi ini membentuk perbedaan permintaan tenaga kerja dari sisi pendidikan maupun kerampilan dari angkatan kerja yang tersedia.

Berdasarkan data BPS jumlah angkatan kerja Kota Medan pada tahun 2018 adalah sebanyak 1.112.034 jiwa. Dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 65,99 dan bukan angkatan kerja sebesar 573.219 jiwa sedangkan tingkat pengangguran sebesar 91.753.

#### Ketenagakerjaan Kota Medan Thn 2017-2018

Uraian	Tahun	
	2017	2018
Angkatan Kerja	1.073.908	1.112.034
Bukan Angkatan Kerja	594.98	573.219
TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja)%	64,35	65,99
TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka)%	9,46	8,25
Jumlah Pengangguran	101.634	91.753
Jumlah Penduduk Usia Kerja/Produktif	1.576.228	1.588.95

Sumber: BPS Kota Medan Tahun 2018-2019

Data pada Tabel di atas menunjukkan bahwa angkatan kerja Kota Medan meningkat dari kurun waktu tahun 2017 dan 2018 yaitu sebesar 3,43% sedangkan angka pengangguran berkurang sebesar 10,8%. Struktur ekonomi suatu daerah pada umumnya dapat dilihat dari komposisi produk

regional menurut sektor-sektor perekonomian. Banyaknya tenaga kerja yang terserap oleh suatu sektor perekonomian, dapat digunakan untuk menggambarkan daya serap sektor perekonomian tersebut terhadap angkatan kerja.

Penduduk Kota Medan yang bekerja di sektor perdagangan besar, rumah makan dan jasa akomodasi pada tahun 2018 sebesar 354.233 jiwa atau sekitar 34,71% berdasarkan data Badan Pusat Statistik menurut lapangan pekerjaan utama. Sektor perdagangan besar, rumah makan dan jasa akomodasi merupakan salah satu sektor yang menempati urutan pertama dalam penyerapan tenaga kerja di Kota Medan. Data dari Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Medan industri mikro dan kecil merupakan industri yang paling banyak menyerap tenaga kerja dibandingkan industri menengah dan besar. Setiap golongan sektor perdagangan besar, rumah makan dan jasa akomodasi memiliki bentuk kegiatannya masing-masing.

Beberapa faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja seperti tingkat upah dan jumlah penjualan. Semakin rendah tingkat upah maka penyerapan tenaga kerja semakin tinggi demikian sebaliknya. Tingkat upah akan mempengaruhi biaya produksi. Tingkat upah minimum Kota Medan pada tahun 2018 berkisar antara Rp 2.914.018 sampai Rp 3.078.965. Pada kenyataannya tidak semua pekerja menerima upah sesuai dengan upah minimum kota namun penyerapan tenaga kerja pada sektor ini tetap tinggi. Apabila pekerja menuntut upah sesuai dengan tingkat upah minimum kota maka tentu saja akan memberatkan pengusaha yang

cenderung akan membuat jumlah tenaga kerja yang mampu diserap akan menurun.

Jumlah penjualan juga menjadi faktor penting dalam penyerapan tenaga kerja, dengan perolehan laba maksimal usaha kecil menengah akan mampu mengembangkan usaha sehingga tenaga kerja yang bisa diserap juga meningkat. Dalam upaya meningkatkan jumlah penjualan atau penerimaan melalui peningkatan produksi perusahaan restoran membutuhkan tenaga kerja yang lebih besar.

Di Kota Medan perkembangan restoran semakin pesat yang diakibatkan pengaruh gaya hidup penduduknya sehingga usaha restoran menjadi pilihan dalam berinvestasi. Faktanya tingkat upah yang diterima pekerja tidak sama diberbagai restoran di Kota Medan, masih ada restoran yang memberikan upah dibawah upah minimum kota kepada pekerjanya. Penerimaan penjualan restoran di Kota Medan juga tidak sama tergantung dari modal usaha, selera masyarakat terhadap produk yang ditawarkan dan tingkat harga produk. Jumlah angkatan kerja naik menyebabkan keharusan untuk penyediaan lapangan kerja semakin banyak sehingga dapat menyerap tenaga kerja yang tersedia. Tingkat pengangguran terbuka turun akan tetapi tidak menutup kemungkinan meningkatnya pengangguran terselubung.

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah upah mempengaruhi penyerapan tenaga kerja secara negatif dan signifikan pada usaha restoran Kota Medan?, 2) Apakah jumlah penjualan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja secara positif dan signifikan pada usaha restoran di Kota Medan?, 3) Apakah upah dan jumlah penjualan secara simultan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja secara positif dan signifikan pada usaha restoran di Kota Medan?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Upah**

Salah satu faktor produksi adalah tenaga kerja yang menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan tujuan perusahaan. Pengorbanan tersebut akhirnya memberikan tenaga kerja hak untuk mendapatkan imbalan

jasa yang disebut dengan upah. Menurut Sadono Sukirno (2015:350) upah adalah pembayaran ke atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan kepada dua pengertian: gaji dan upah. Dalam pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga profesional seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer dan akuntan. Pembayaran tersebut biasanya sebulan sekali. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah seperti pekerja pertanian dan buruh kasar.

Menurut Zaeni Ashyadie (2017:69) ada beberapa teori yang harus diperhatikan sebagai teori dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Teori Upah Normal (David Ricardo)  
Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk membiayai segala keperluan hidup pekerja/buruh atau tenaga kerja. Dengan teori ini ditegaskan kepada pekerja/buruh bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian besarnya karena memang hanya demikian kemampuan pengusaha.
- 2) Teori Undang-Undang Upah Besi (Lasalle)  
Menurut teori ini, upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh berdasarkan teori upah normal diatas hanya memenangkan pengusaha. Sebab, kalau teori itu yang dipergunakan, mudah saja kemampuannya tanpa berfikir bagaimana sulitnya pekerja/buruh itu. Jadi, harus ditentang.
- 3) Teori Dana Upah (Stuart Mill Senior)  
Menurut teori ini, pekerja/buruh tidak perlu menentang seperti yang dikemukakan oleh teori undang-undang upah besi karena upah yang diterimanya itu sebetulnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada

masyarakat. Jika dana jumlah besar, maka akan besar pula upah yang akan diterima pekerja/buruh. Sebaliknya, kalau dana itu berkurang, jumlah upah yang diterima pekerja/buruh pun akan berkurang.

#### 4) Teori Upah Etika

Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebenarnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima pekerja/buruh, melainkan sampai seberapa jauh upah tersebut mampu mencukupi segala kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, dianjurkan oleh teori ini bahwa untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh pengusaha atau negara yang disebut dana anak-anak.

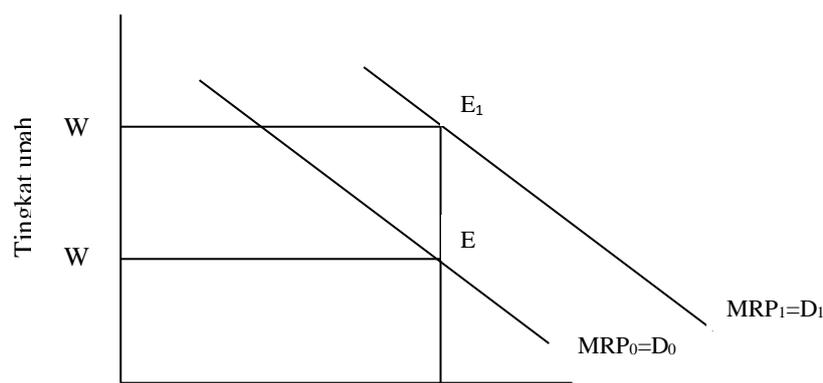
Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi pekerja/buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan. Bagi pekerja/buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah: jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah upah itu. Pemahaman upah bagi pengusaha di atas tentu akan mempengaruhi besar kecilnya upah yang akan diterima pekerja/buruh.

Dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara istilah gaji dan upah. Dalam teori ekonomi hanya digunakan istilah upah yaitu ganjaran/pembayaran yang diterima tenaga kerja dari melakukan suatu kegiatan ekonomi untuk menghasilkan barang dan jasa.

Pengusaha akan memaksimalkan keuntungannya apabila melakukan kegiatan produksi sampai pada tingkat dimana hasil penjualan produksi marginal sama dengan harga faktor atau hasil penjualan produksi marginal (MRP atau *Marginal Revenue Product*) sama dengan besar upah tenaga kerja (W).

Istilah *Marginal Product of labour* (MPL), yaitu tambahan output yang diterima oleh perusahaan sebagai akibat penambahan input sejumlah satu unit. Dalam pandangan klasik, MPL inilah yang dianggap sama dengan upah riil yang diterima oleh tenaga kerja ( $MPL = Wage/Production$ ). Teori ini didasarkan pada asas nilai pertambahan hasil marginal faktor produksi, di mana upah merupakan imbalan atas pertambahan nilai produksi yang diterima perusahaan dari karyawan.

Tingkat upah pekerja sangat erat hubungannya dengan tingkat produktivitasnya pekerja. Produktivitas dapat didefinisikan sebagai produksi yang diciptakan oleh seorang pekerja pada suatu waktu tertentu. Hal ini dapat dijelaskan melalui kurva di bawah ini:



Gambar 1. Kebutuhan Upah di Pasar Tenaga Kerja

Sumber: Sadono Sukirno (2015:353)

Kurva  $MRP_0 = D_0$  dan  $MRP_1 = D_1$  menunjukkan hasil penjualan marginal. Kurva

MRP menggambarkan kurva permintaan buruh, yang nilainya ditentukan oleh MPP (produksi fisik marginal) dan harga barang. Keadaan kurva  $MRP_1$  berada di atas  $MRP_0$  berarti pada setiap tingkat penggunaan tenaga kerja hasil penjualan marginal yang digambarkan oleh  $MRP_1$  adalah lebih tinggi dari pada hasil penjualan marjinal yang digambarkan oleh  $MRP_0$ . Apabila dimisalkan harga barang di dua keadaan itu adalah sama, kedudukan  $MRP_1$  yang lebih tinggi dari  $MRP_0$  mencerminkan perbedaan produktifitas. Jumlah penawaran tenaga kerja di pasar ditunjukkan oleh kurva S, yang memotong  $MRP_0$  di titik  $E_0$  dan memotong  $MRP_1$  di titik  $E_1$ . Apabila permintaan tenaga kerja adalah  $MRP_0 = D_0$ , upah tenaga kerja adalah  $W_0$ , sedang permintaan tenaga kerja adalah  $MRP_1 = D_1$  maka tingkat upah adalah  $W_1$ . Maka keadaan dalam Gambar 1 menunjukkan bahwa apabila produktivitas semakin tinggi upah riil juga akan semakin tinggi.

### Hasil Penjualan

Menganalisis usaha suatu perusahaan dalam memaksimalkan keuntungan perlu memperhatikan dua hal penting yaitu biaya produksi yang dikeluarkan perusahaan dan hasil penjualan dari barang yang dihasilkan perusahaan itu. Hasil penjualan total (TR=Total Revenue) adalah seluruh jumlah pendapatan yang diterima perusahaan dari menjual barang yang diproduksinya (Sadono Sukirno (2015:235)). Penerimaan penjualan diartikan sebagai penerimaan pendapatan oleh perusahaan atau yang dikenal dengan istilah Total Revenue (TR). TR merupakan jumlah pendapatan yang diterima oleh suatu perusahaan sebagai hasil dari penjualan output. Pendapatan dirumuskan sebagai hasil kali antara jumlah unit yang terjual dengan harga per unit. (Gregory N. Mankiw, 2011: 332). Jika dirumuskan secara matematis adalah sebagai berikut:

$$TR = P \times Q$$

Keterangan:

TR = Total Revenue (penerimaan total)

P = Price (harga barang)

Q = Quantity (jumlah barang)

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa penjualan adalah pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan dari kegiatan usahanya. Satu konsep (istilah) mengenai hasil penjualan sangat penting untuk diketahui dalam analisis penentuan harga dan produksi oleh suatu perusahaan adalah penjualan marginal (MR=Marginal Revenue), yaitu tambahan hasil penjualan yang diperoleh oleh perusahaan dari menjual satu unit lagi barang yang diproduksinya.

### Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Teori dua-sektor lewis mengemukakan bahwa surplus tenaga kerja dari sektor pertanian tradisional ditransfer ke sektor industri modern yang pertumbuhannya menyerap kelebihan tenaga kerja mendorong industrialisasi dan mengerakakan pembangunan berkelanjutan. Dengan tingkat upah yang konstan di daerah perkotaan, kurva penawaran tenaga kerja pedesaan kesektor modern dipandang elastis sempurna (Todaro 2011:171).

Kesempatan kerja yang ada merupakan hal yang sangat penting bagi masyarakat. Karena kesempatan kerja akan dapat meningkatkan kondisi ekonomi dan non ekonomi masyarakat. Dengan adanya kesempatan kerja yang terbuka lebar maka hal ini akan dapat meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat. Kebijakan negara dalam kesempatan kerja meliputi upaya-upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan lapangan kerja di setiap daerah, selain itu juga perkembangan jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia agar dapat memanfaatkan seluruh potensi pembangunan yang ada di daerah masing-masing.

Menurut Handoko (dalam Ridha, 2011:10) penyerapan tenaga kerja dipengaruhi

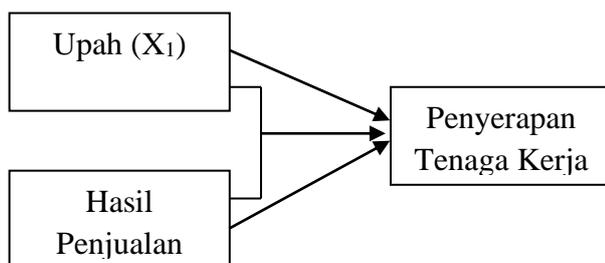
oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal tersebut antara lain tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga. Sedangkan faktor internal dipengaruhi oleh tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, modal dan pengeluaran non upah.

### Usaha Restoran

Usaha adalah suatu organisasi yang menjual barang atau jasa kepada konsumen atau bisnis lainnya untuk mendapatkan laba. Usaha mengandung beberapa unsur a) usaha dapat diartikan sebagai suatu lembaga atau organisasi atau individu, b) suatu aktivitas, barang atau jasa yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat baik individu maupun organisasi, usaha bergerak di bidang industri dan perniagaan atau perdagangan (Herlambang S dan Marwoto, 2014: 2-4). Menurut Wikipedia restoran atau rumah makan adalah istilah umum untuk menyebut usaha yang menyajikan hidangan kepada masyarakat dan menyediakan tempat untuk menikmati hidangan tersebut serta menetapkan tarif tertentu untuk makanan dan pelayanannya.

### Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Hipotesis penelitian ini adalah:

- a. Upah mempengaruhi penyerapan tenaga kerja secara positif dan signifikan pada usaha restoran Kota Medan.
- b. Ada pengaruh variabel hasil penjualan terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha restoran di Kota Medan.
- c. Ada pengaruh variabel upah dan hasil penjualan terhadap penyerapan tenaga

kerja pada usaha restoran di Kota Medan.

### Metode Penelitian

#### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh restoran yang terdata oleh Pemerintah Kota Medan sebanyak 327 usaha restoran.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Untuk menentukan besar sampel adalah dengan menggunakan rumus dalam Bungin (2011) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan :

- n = Jumlah sampel yang dicari
- N = Jumlah Populasi
- d = Nilai presisi ( $\alpha = 0,1$ )

Dengan demikian ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{327}{327(0,1)^2 + 1}$$

$$n = 76,58$$

Dari hasil perhitungan tersebut maka diperoleh sampel keseluruhan sebanyak 76,58 yang dibulatkan menjadi 77 pengusaha.

#### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi praktis operasional tentang variabel atau istilah lain dalam penelitian yang dipandang penting. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

1. Upah ( $X_1$ ) adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.

2. Hasil penjualan ( $X_2$ ) adalah pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan dari kegiatan usahanya.
3. Penyerapan tenaga kerja (Y) adalah jumlah tenaga kerja yang dapat ditampung atau diterima di usaha restoran di Kota Medan.

### Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini artinya darimana data diperoleh. Dalam penelitian penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- a. Data primer, yaitu data yang bersumber dari penyebaran kuesioner terhadap pengusaha Restoran di Kota Medan
- b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari perusahaan, bahan-bahan dokumentasi serta hasil penelitian oleh pihak ketiga dan mempunyai relevansi dengan penelitian ini.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2011:18) penelitian kuantitatif merupakan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk memudahkan pengolahan data maka sebagai alat analisis yang digunakan dalam mengolah data tersebut adalah *software* SPSS (*Statistical Package for Social Solution*) versi 18.

## PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Variabel Penelitian

Bagian deskripsi data variabel disajikan berdasarkan data dari tiap-tiap variabel yang diperoleh di lapangan. Dari data

yang terkumpul, jawaban dari responden di rekapitulasi dan kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh tingkat upah dan hasil penjualan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Medan.

#### a) Tingkat upah

Upah merupakan balas jasa yang diterima oleh pekerja dari hasil kerjanya. Dalam penelitian ini tingkat upah yang dimaksud adalah rata-rata besaran upah yang diterima oleh pekerja restoran satu bulan selama satu tahun terakhir yaitu mulai bulan November 2018 sampai oktober 2019. Restoran memberikan tunjangan tetap seperti tunjangan hari raya sebesar satu bulan gaji sedangkan tunjangan tidak tetap seperti uang makan dan uang lembur yang besarnya berbeda-beda pada masing-masing restoran.

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan upah tenaga kerja restoran di Kota Medan beragam dimana upah paling rendah sebesar Rp 1.500.000,- dan paling tinggi sebesar Rp 4.900.000. total upah yang dikeluarkan oleh pengusaha restoran per bulannya paling rendah sebesar Rp 7.000.000 dan paling tinggi Rp 336.250.000.

Kelas interval = 7 kelas.

Rentang data = data tertinggi – data terendah = (Rp 4.900.000 – 1.500.000) + 1 = 3.400.001

Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas = 3.400.001 : 7 = 485.714,4

Berdasarkan data lapangan disajikan karakteristik upah pada usaha restoran di Kota Medan sebagai berikut.

### Karakteristik Upah Usaha Restoran di Kota Medan

No	Upah (RP)	Jlh	(%)
1.	1500000 - 1985714	17	22,1
2.	1985715 - 2471429	16	20,8
3.	2471430 - 2957144	13	16,9
4.	2957145 - 3442859	15	19,5

5.	3442860 - 3928574	11	14,3
6.	3928575 - 4414289	3	3,9
7.	4414290 - 4900000	2	2,6
Total		77	100

Sumber: Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besar upah pada usaha restoran di Kota Medan per bulan mayoritas sebesar Rp 1.500.000 – Rp 1.985.714 yakni 17 usaha (22,1%), upah antara Rp 1.985.715 – Rp 2.471.429 sebanyak 16 usaha restoran (20,8%), upah antara Rp 2.957.145 – Rp 3.442.859 15 usaha restoran (19,5%), upah antara Rp 2.471.430 – Rp 2.957.144 sebanyak 13 usaha restoran (13%), upah antara Rp 3.928.575 – Rp 4.414.289 sebanyak 3 usaha restoran (3,9%) dan paling sedikit dengan upah antara Rp 4.414.290 – Rp 4.900.000 usaha restoran yaitu sebanyak 2 usaha restoran (2,6%).

Skala pembayaran upah adalah bulanan untuk semua usaha restoran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Serta tunjangan wajib diberlakukan semua usaha restoran yaitu tunjangan hari raya. Tunjangan wajib hanya diberlakukan oleh usaha restoran besar dengan jumlah tenaga kerja yang banyak. dalam satu tahun terakhir tidak ada usaha restoran yang menaikkan upah tenaga kerjanya.

#### b) Hasil penjualan

Hasil penjualan di Kota Medan sangat beragam sesuai dengan besar kecilnya usaha restoran, disajikan pada tabel di bawah ini.

#### Karakteristik Hasil Penjualan Usaha Restoran di Kota Medan

No	Hasil Penjualan (RP)	Jlh	(%)
1.	16590000 - 786477136	42	54,5
2.	786477137 - 1556364280	21	27,3
3.	1556364281 - 2326251424	7	9,1
4.	2326251425 - 3096138568	3	3,9

5.	3096138569 - 3866025712	2	2,6
6.	3866025713 - 4635912856	1	1,3
7.	4635912857 - 5405800000	1	1,3
8.	TOTAL	77	100

Sumber data primer diolah 2020

Berdasarkan data di atas dapat dilihat mayoritas usaha restoran memiliki rata-rata hasil penjualan per bulan sebesar Rp 16.590.000 – Rp 786.477.136 sebanyak 42 usaha restoran (54,5%), diikuti dengan hasil penjualan sekitar Rp 786.477.137 – Rp 155.6364.280 sebanyak 21 restoran (27,3%), hasil penjualan antara Rp 1.556.364.281 – 2.326.251.424 sebanyak 7 restoran (9,1%), hasil penjualan antara Rp 2.326.251.425 – Rp 3.096.138.568 sebanyak 2 restoran (2,6%), dan paling sedikit dengan hasil penjualan Rp 3.866.025.713 – Rp 4.635.912.856 dan Rp 4.635.912.857 – Rp 5.405.800.000 masing-masing sebanyak 1 restoran (1,3%).

#### c) Jumlah tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja juga beragam sesuai dengan besar kecilnya usaha restoran. Berdasarkan data lapangan dapat disimpulkan bahwa semakin besar usaha restoran akan semakin baik manajemen restorannya dan jumlah tenaga kerja yang dapat diserap semakin banyak. Berikut karakteristik jumlah tenaga kerja usaha restoran di Kota Medan.

#### Karakteristik Tenaga Kerja Usaha Restoran di Kota Medan

No	Tenaga kerja (Orang)	jlh	(%)
1.	4-12	29	37,7
2.	12,1-19	21	27,3
3.	19,1-26	13	16,9
4.	26,1-33	9	11,7
5.	33,1-40	1	1,3
6.	40,1-47	1	1,3
7.	47,1-55	3	3,9
Total		77	100

Sumber: Data Primer diolah 2020

Data di atas menunjukkan bahwa mayoritas restoran di Kota Medan mayoritas mampu menyerap tenaga mayoritas antara 4 – 12 orang sebanyak 29 usaha restoran (37,7%), 12,1-19 orang tenaga kerja sebanyak 21 usaha restoran (27,3%), sebanyak 19,1-26 tenaga kerja pada 13 usaha restoran (16,9%), dan paling sedikit antara 40,1- 47 tenaga kerja pada 1 usaha restoran (1,3%).

### Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui variabel yang paling berhubungan dengan penyerapan tenaga kerja pada usaha restoran di Kota Medan dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil perhitungan regresi linier berganda pada penelitian ini diolah dengan menggunakan bantuan aplikasi software SPSS Statistics versi 18 disajikan pada tabel di bawah ini.

### Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-31,626	6,573		-4,812	,000
ln_X1	3,551	1,050	,308	3,380	,001
ln_X2	1,282	,232	,503	5,527	,000

a. Dependent Variable: TenagaKerja

Dengan demikian berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas diperoleh model persamaan regresi berganda yang menunjukkan arah pengaruh upah dan hasil penjualan terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha restoran di Kota Medan yaitu :

$$Y = -31,626 + 10,203X_1 + 25,262X_2 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan beberapa hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -31,626 artinya tanpa ada pengaruh variabel upah dan hasil penjualan pada usaha restoran maka akan mengurangi

penyerapan tenaga kerja sebesar -31,626 di Kota Medan.

- Koefisien ( $\beta_1$ ) sebesar 3,551 memiliki arah positif artinya apabila tingkat upah naik sebesar Rp 1.000.000 maka penyerapan tenaga kerja pada usaha restoran di Kota Medan akan naik sebesar 3,551 orang.
- Koefisien ( $\beta_2$ ) sebesar 1,282 memiliki arah positif artinya apabila terjadi peningkatan hasil penjualan sebesar Rp 1.000.000 maka penyerapan tenaga kerja akan semakin besar yaitu 1,282 orang.

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial), ceteris paribus. nilai thitung > t tabel maka Ho ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, sedangkan jika nilai thitung < t tabel maka Ho diterima, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Nilai t tabel dapat dicari di tabel t dengan patokan taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (df = n - k), dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Dengan demikian t tabel = (5%);(77-3) = (5%);(74) = 1,9925. Berikut hasil perhitungan SPSS untuk uji t (uji parsial) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

### Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-31,626	6,573		-4,812	,000
ln_X1	3,551	1,050	,308	3,380	,001
ln_X2	1,282	,232	,503	5,527	,000

a. Dependent Variable: TenagaKerja

Berdasarkan output yang diperoleh pada tabel di atas dapat dijawab hipotesis penelitian.

## 1. Upah

- $H_{10}$  : Variabel upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja
- $H_{1a}$  : Upah mempengaruhi penyerapan tenaga kerja secara positif dan signifikan pada usaha restoran Kota Medan.

Dengan melihat hasil perolehan angka t-hitung sebesar  $3,380 > t$ -tabel sebesar  $1,9925$ . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan upah mempengaruhi penyerapan tenaga kerja secara positif dan signifikan pada usaha restoran Kota Medan diterima. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima Nilai sig yang diperoleh sebesar  $0,001 < 0,05$  memiliki makna adanya pengaruh signifikan antara upah dan penyerapan tenaga kerja.

## 2. Hasil Penjualan

- $H_{20}$  : Tidak ada pengaruh variabel hasil penjualan terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha restoran di Kota Medan.
- $H_{2a}$  : Ada pengaruh variabel hasil penjualan terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha restoran di Kota Medan.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik untuk variabel hasil penjualan diperoleh nilai t-hitung  $> t$ -tabel, yaitu  $5,527 > 1,9925$ . hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara hasil penjualan terhadap penyerapan tenaga kerja. Dengan menggunakan uji satu arah maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif antara hasil penjualan terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha restoran di Kota Medan dapat diterima. Nilai sig yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$  memiliki makna adanya pengaruh signifikan antara hasil penjualan dan penyerapan tenaga kerja.

## Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji

F, adapun syarat dari uji F adalah:  $H_0$  diterima jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$   $H_a$  diterima jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  Berdasarkan hasil pengujian statistik (Uji Anova/Uji F) dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

## Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4247,488	2	2123,744	30,154	,000 <sup>a</sup>
	Residual	5211,758	74	70,429		
	Total	9459,247	76			

a. Predictors: (Constant), ln\_X1, ln\_X2

b. Dependent Variable: TenagaKerja

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai  $F = 46,790$  dengan tingkat probability ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  ( $30,154 > 3,12$ ). Maka variabel upah dan hasil penjualan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja pada usaha restoran di Kota Medan.

## Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Hasil pengolahan data nilai  $R^2$  diperoleh sebagai berikut:

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 <sup>a</sup>	,449	,434	8,392

a. Predictors: (Constant), ln\_X1, ln\_X2

Nilai  $R \text{ Square}$  pada regresi tersebut adalah  $0,449$ . Hal ini menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja pada usaha restoran di Kota Medan ditentukan variabel bebas upah dan hasil penjualan sebesar  $44,9\%$ , sedangkan  $55,1\%$  lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Hasil penelitian bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan

tenaga kerja pada usaha restoran di Kota Medan yang dibuktikan dengan hasil perolehan angka t hitung sebesar  $3,380 > t$  tabel sebesar 1,9925. Nilai sig yang diperoleh sebesar  $0,000 < \text{dari } 0,05$ .

Hasil ini menunjukkan ketidaksesuaian dengan teori yaitu naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan, selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit yang diproduksi yaitu makanan dan minuman. Selanjutnya, para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga produksi, yaitu dengan mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali. Kenaikan harga produksi akan menyebabkan produksi tidak laku dan akhirnya produsen mengurangi jumlah produksinya yang dilakukan dengan pengurangan penggunaan tenaga kerja. Upah sebagai salah satu pengeluaran dari pembayaran faktor input produksi yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja. Semakin tinggi upah tenaga kerja, semakin tinggi pula pengeluaran perusahaan, maka perusahaan memilih mengurangi tenaga kerja sehingga menyebabkan permintaan tenaga kerja akan turun. Data upah yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah rata-rata upah tenaga kerja pada usaha restoran yang sebenarnya belum dapat menggambarkan kondisi upah yang sebenarnya, maksudnya upah karyawan restoran untuk bagian juru masak, pelayan

dan bagian cuci piring memiliki tingkat upah yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Herlambang S dan Marwoto B.H., 2014. Pengantar Ilmu Bisnis: Cara Mudah Memahami Ilmu Bisnis. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Mankiw, N. Gregory, 2011. Makroekonomi. Jakarta: Salemba Empat.
- Ridha, Andi Rahmat. 2011. *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Usaha Percetakan Skala Kecil-Menengah di Kota Makassar*. Skripsi.
- Sadono Sukirno, 2015. Makroekonomi Teori Pengantar. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.
- Todaro M.P., 2011. Pembangunan Ekonomi. Jakarta : Erlangga. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Zaeni Ashyadie, 2007. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.