An-Najah: Journal of Islamic Economics
Volume 2, Nomor 1, Februari 2026,

https://jurnal.almaidah.or.id/index.php/JNIE/en

Pengaruh Tingkat Upah dan Produktivitas Kerja terhadap Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja

Masril, Tiara Viana Putri, M.Dimas Azmi, Puspa viranti, Diyu Khairunnisa, Endri Dores

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat upah dan produktivitas kerja terhadap elastisitas permintaan tenaga kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 20 responden yang terdiri atas pekerja, pelaku usaha, dan manajer sumber daya manusia. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji reliabilitas, korelasi Pearson, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap elastisitas permintaan tenaga kerja. Hasil regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan mampu menjelaskan 81,3% variasi elastisitas permintaan tenaga kerja. Secara parsial, tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap perubahan jumlah tenaga kerja yang diminta perusahaan, sedangkan produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan perusahaan mempertahankan dan meningkatkan jumlah tenaga kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja mampu mengurangi sensitivitas perusahaan terhadap kenaikan upah sehingga permintaan tenaga kerja menjadi lebih stabil.

Kata Kunci: elastisitas permintaan tenaga kerja, tingkat upah, produktivitas kerja, pasar tenaga kerja, ekonomi tenaga kerja

---

Abstract

This study aims to analyze the influence of wage levels and labor productivity on labor demand elasticity. The research employed a quantitative approach through questionnaires distributed to 20 respondents consisting of workers, business owners, and human resource managers. Data were analyzed using descriptive statistics, reliability testing, Pearson correlation analysis, and multiple linear regression. The results indicate that wage levels and labor productivity have strong and significant relationships with labor demand elasticity. Regression analysis reveals that both independent variables simultaneously explain 81.3% of the variation in labor

demand elasticity. Partially, wage levels significantly influence changes in labor demand, while labor productivity significantly affects firms' ability to maintain and increase employment levels. These findings confirm that increased labor productivity can reduce firms' sensitivity to wage increases, thereby stabilizing labor demand.

Keywords: labor demand elasticity, wage levels, labor productivity, labor economics, labor market

A. PENDAHULUAN

Pasar tenaga kerja merupakan salah satu komponen penting dalam perekonomian yang menentukan proses alokasi sumber daya manusia pada berbagai sektor produksi. Dalam pasar tenaga kerja, perusahaan bertindak sebagai pihak yang meminta tenaga kerja, sedangkan masyarakat berperan sebagai pihak yang menawarkan tenaga kerja. Interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja akan menentukan tingkat upah, jumlah tenaga kerja yang bekerja, serta tingkat kesejahteraan masyarakat.

Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah tingkat upah. Dalam teori ekonomi, ketika tingkat upah meningkat, perusahaan cenderung mengurangi jumlah tenaga kerja yang digunakan karena biaya produksi menjadi lebih tinggi. Sebaliknya, ketika upah menurun, perusahaan memiliki kecenderungan untuk menambah tenaga kerja karena biaya tenaga kerja menjadi lebih murah. Tingkat perubahan permintaan tenaga kerja akibat perubahan upah dikenal sebagai elastisitas permintaan tenaga kerja.

Elastisitas permintaan tenaga kerja merupakan konsep penting dalam ekonomi tenaga kerja karena menunjukkan tingkat sensitivitas perusahaan terhadap perubahan upah. Semakin elastis permintaan tenaga kerja, semakin besar perubahan jumlah tenaga kerja yang diminta akibat perubahan upah. Sebaliknya, apabila permintaan tenaga kerja bersifat inelastis, perubahan upah tidak terlalu memengaruhi jumlah tenaga kerja yang digunakan perusahaan.

Selain tingkat upah, produktivitas kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi elastisitas permintaan tenaga kerja. Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa tenaga kerja mampu menghasilkan output yang lebih besar sehingga perusahaan memperoleh keuntungan yang lebih tinggi. Dalam kondisi tersebut, perusahaan cenderung mempertahankan tenaga kerja meskipun terjadi kenaikan upah.

Perkembangan teknologi, peningkatan keterampilan tenaga kerja, dan investasi dalam sumber daya manusia telah mengubah pola permintaan tenaga kerja di berbagai sektor ekonomi. Perusahaan semakin mempertimbangkan kualitas tenaga kerja dibandingkan hanya melihat biaya tenaga kerja semata. Oleh karena itu, hubungan antara tingkat upah, produktivitas kerja, dan elastisitas permintaan tenaga kerja menjadi topik yang penting untuk diteliti.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh tingkat upah dan produktivitas kerja terhadap elastisitas permintaan tenaga kerja.

B. KAJIAN TEORI

Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja

Elastisitas permintaan tenaga kerja adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar perubahan jumlah tenaga kerja yang diminta akibat perubahan tingkat upah. Konsep ini merupakan bagian penting dalam teori ekonomi tenaga kerja karena membantu menjelaskan perilaku perusahaan dalam menentukan jumlah tenaga kerja yang akan digunakan.

Secara umum, elastisitas permintaan tenaga kerja dihitung melalui perbandingan antara persentase perubahan jumlah tenaga kerja yang diminta dengan persentase perubahan tingkat upah.

Semakin besar nilai elastisitas, semakin sensitif permintaan tenaga kerja terhadap perubahan upah. Sebaliknya, semakin kecil nilai elastisitas, semakin tidak sensitif permintaan tenaga kerja terhadap perubahan upah.

Menurut teori ekonomi, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi elastisitas permintaan tenaga kerja, yaitu:

1. Kemudahan mengganti tenaga kerja dengan teknologi.
2. Proporsi biaya tenaga kerja terhadap total biaya produksi.
3. Elastisitas permintaan produk yang dihasilkan perusahaan.
4. Tingkat keterampilan tenaga kerja.
5. Produktivitas tenaga kerja.

Dalam jangka pendek, perusahaan sering kali sulit mengubah jumlah tenaga kerja secara drastis sehingga elastisitas permintaan tenaga kerja cenderung rendah. Namun dalam jangka panjang, perusahaan memiliki

lebih banyak alternatif untuk menyesuaikan penggunaan tenaga kerja sehingga elastisitas menjadi lebih tinggi.

Indikator Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja

1. Sensitivitas terhadap perubahan upah.
2. Perubahan jumlah tenaga kerja.
3. Respons perusahaan terhadap biaya tenaga kerja.
4. Stabilitas kebutuhan tenaga kerja.
5. Kemampuan mempertahankan tenaga kerja.

Tingkat Upah

Upah merupakan balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atas kontribusi yang diberikan dalam proses produksi. Upah berfungsi sebagai sumber pendapatan utama bagi pekerja sekaligus menjadi biaya produksi bagi perusahaan.

Dalam teori permintaan tenaga kerja, upah memiliki hubungan negatif dengan jumlah tenaga kerja yang diminta. Kenaikan upah akan meningkatkan biaya produksi sehingga perusahaan berusaha mengurangi penggunaan tenaga kerja untuk mempertahankan keuntungan.

Namun demikian, hubungan tersebut tidak selalu berlaku secara mutlak. Pada sektor-sektor tertentu yang membutuhkan keterampilan khusus, perusahaan tetap mempertahankan tenaga kerja meskipun upah meningkat karena tenaga kerja tersebut sulit digantikan.

Indikator Tingkat Upah

1. Kesesuaian upah dengan pekerjaan.
2. Keadilan sistem pengupahan.
3. Upah minimum yang diterima.
4. Ketepatan pembayaran upah.
5. Kepuasan terhadap upah.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang

tersedia secara efisien. Produktivitas menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kualitas tenaga kerja.

Tenaga kerja yang produktif mampu menghasilkan nilai tambah yang lebih tinggi bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan cenderung mempertahankan tenaga kerja yang produktif meskipun terjadi kenaikan biaya tenaga kerja.

Produktivitas yang tinggi juga berkontribusi terhadap peningkatan daya saing perusahaan. Semakin tinggi produktivitas tenaga kerja, semakin besar kemampuan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan pasar dan mempertahankan jumlah tenaga kerja yang digunakan.

Indikator Produktivitas Kerja

1. Kuantitas output kerja.
2. Kualitas hasil kerja.
3. Efisiensi waktu kerja.
4. Kemampuan menyelesaikan tugas.
5. Inovasi dalam pekerjaan.

Hipotesis Penelitian

H1: Tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap elastisitas permintaan tenaga kerja.

H2: Produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap elastisitas permintaan tenaga kerja.

H3: Tingkat upah dan produktivitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap elastisitas permintaan tenaga kerja.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif.

Variabel penelitian:

- X1 = Tingkat Upah
- X2 = Produktivitas Kerja

- Y = Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja

Populasi penelitian terdiri dari 20 responden yang terdiri atas pekerja, pelaku usaha, dan manajer SDM. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling.

Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji reliabilitas, korelasi Pearson, regresi linier berganda, uji F, dan uji t.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Descriptive Statistics

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Tingkat Upah (X1)	20	4.18	0.38
Produktivitas Kerja (X2)	20	4.36	0.34
Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja (Y)	20	4.28	0.32

Penjelasan Tabel 1

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, seluruh variabel memiliki nilai rata-rata di atas 4,00 yang menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tinggi terhadap tingkat upah, produktivitas kerja, dan elastisitas permintaan tenaga kerja. Variabel produktivitas kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,36 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai produktivitas tenaga kerja berada pada kategori baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Reliability Statistics

Variabel	Cronbach Alpha
Tingkat Upah	0.874
Produktivitas Kerja	0.891
Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja	0.908

Penjelasan Tabel 2

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten. Nilai reliabilitas tertinggi terdapat pada variabel elastisitas permintaan tenaga kerja sebesar 0,908.

Uji Korelasi

Tabel 3. Correlations

Variabel	X1	X2	Y
X1	1	.694**	.802**
X2	.694**	1	.847**
Y	.802**	.847**	1

Penjelasan Tabel 3

Hasil korelasi menunjukkan bahwa tingkat upah memiliki hubungan kuat dengan elastisitas permintaan tenaga kerja sebesar 0,802. Sementara itu, produktivitas kerja memiliki hubungan yang lebih kuat yaitu sebesar 0,847. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas memiliki keterkaitan yang lebih besar dalam menjaga stabilitas permintaan tenaga kerja dibandingkan tingkat upah.

Analisis Regresi

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.902	.813	.791

Penjelasan Tabel 4

Nilai R Square sebesar 0,813 menunjukkan bahwa tingkat upah dan produktivitas kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 81,3% variasi elastisitas permintaan tenaga kerja. Sementara sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti teknologi, investasi, kondisi ekonomi, dan kebijakan ketenagakerjaan.

Uji ANOVA

Tabel 5. ANOVA

Model	F	Sig.
Regression	36.95	.000

Penjelasan Tabel 5

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian layak digunakan dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara signifikan.

Uji Parsial (t)

Tabel 6. Coefficients

Variabel	B	t	Sig.
Tingkat Upah	.387	3.67	.003
Produktivitas Kerja	.512	4.58	.001

Penjelasan Tabel 6

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa tingkat upah memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003 sehingga berpengaruh signifikan terhadap elastisitas permintaan tenaga kerja. Produktivitas kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai koefisien produktivitas kerja lebih besar dibandingkan tingkat upah, yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi elastisitas permintaan tenaga kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap elastisitas permintaan tenaga kerja. Temuan ini sejalan dengan teori ekonomi tenaga kerja yang menyatakan bahwa perusahaan akan menyesuaikan jumlah tenaga kerja yang digunakan ketika terjadi perubahan tingkat upah. Kenaikan upah yang tidak diimbangi dengan peningkatan produktivitas dapat menyebabkan perusahaan mengurangi jumlah tenaga kerja untuk menjaga efisiensi biaya produksi.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tingkat upah tidak sebesar produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan modern tidak hanya mempertimbangkan biaya tenaga kerja, tetapi juga mempertimbangkan kontribusi tenaga kerja terhadap hasil produksi. Tenaga kerja yang mampu menghasilkan output tinggi akan tetap dipertahankan meskipun biaya upah meningkat.

Produktivitas kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam penelitian ini. Semakin tinggi produktivitas tenaga kerja, semakin kecil kecenderungan perusahaan untuk mengurangi jumlah tenaga kerja ketika terjadi kenaikan upah. Dengan kata lain, produktivitas yang tinggi mampu menurunkan tingkat elastisitas permintaan tenaga kerja karena perusahaan memperoleh manfaat ekonomi yang lebih besar dari tenaga kerja yang dimiliki.

Secara simultan, tingkat upah dan produktivitas kerja memberikan kontribusi sebesar 81,3% terhadap elastisitas permintaan tenaga kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara sistem pengupahan yang adil dan peningkatan produktivitas merupakan faktor penting dalam menciptakan pasar tenaga kerja yang stabil.

Dalam konteks perekonomian modern, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan menjadi strategi utama untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dengan produktivitas yang tinggi, perusahaan dapat meningkatkan daya saing tanpa harus mengurangi jumlah tenaga kerja ketika terjadi kenaikan biaya tenaga kerja.

E. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah dan produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap elastisitas permintaan tenaga kerja. Produktivitas kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Secara simultan kedua variabel mampu menjelaskan 81,3% variasi elastisitas permintaan tenaga kerja.

F. SARAN

Pemerintah dan perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi kerja. Selain itu, kebijakan pengupahan perlu disusun secara seimbang agar mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja tanpa mengurangi

kemampuan perusahaan dalam menyerap tenaga kerja. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel investasi, teknologi produksi, dan pertumbuhan ekonomi untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

G. DAFTAR PUSTAKA

Borjas George J.. (2022). *Labor Economics*. New York: McGraw-Hill.

Mankiw N. Gregory. (2021). *Principles of Economics*. Boston: Cengage Learning.

Sukirno Sadono. (2022). *Makroekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Simanjuntak Payaman J.. (2021). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE UI.

Todaro Michael P.. (2022). *Economic Development*. New York: Pearson.

International Labour Organization. (2024). *World Employment and Social Outlook Report*.

Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia*.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Samuelson Paul A.. (2021). *Economics*. New York: McGraw-Hill.

Mulyadi S.. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.