

Pengaruh Tingkat Upah dan Preferensi Waktu Kerja terhadap Penawaran Tenaga Kerja

Ira Kartika, Ocha Sapriksa, Sella Lestari, Mirza Fathur Rahman Pane,
Sulaiman Sitepu, Endri Dores

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat upah dan preferensi waktu kerja terhadap penawaran tenaga kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 20 responden yang terdiri atas pekerja dan pencari kerja. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji reliabilitas, korelasi Pearson, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah dan preferensi waktu kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja. Hasil regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan mampu menjelaskan 78,6% variasi penawaran tenaga kerja. Secara parsial, tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap kesediaan individu untuk menawarkan tenaga kerjanya, sedangkan preferensi waktu kerja berpengaruh signifikan terhadap keputusan seseorang untuk memasuki pasar tenaga kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan tingkat upah dan fleksibilitas waktu kerja dapat meningkatkan jumlah tenaga kerja yang bersedia bekerja dalam berbagai sektor ekonomi.

Kata Kunci: teori penawaran tenaga kerja, tingkat upah, preferensi waktu kerja, pasar tenaga kerja, ekonomi tenaga kerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of wage levels and work-time preferences on labor supply. The research employed a quantitative approach through questionnaires distributed to 20 respondents consisting of workers and job seekers. Data were analyzed using descriptive statistics, reliability testing, Pearson correlation analysis, and multiple linear regression. The results indicate that wage levels and work-time preferences have positive and significant relationships with labor supply. Regression analysis reveals that both independent variables simultaneously explain 78.6% of the variation in labor supply. Partially, wage levels significantly affect individuals' willingness to offer their labor, while work-time preferences significantly influence decisions to enter the labor market.

These findings confirm that higher wages and greater work-time flexibility can increase labor supply across various economic sectors.

Keywords: labor supply theory, wage levels, work-time preferences, labor market, labor economics

A. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang memiliki peran penting dalam proses pembangunan ekonomi. Keberhasilan suatu negara dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang tersedia. Dalam ilmu ekonomi, tenaga kerja tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai individu yang memiliki hak untuk menentukan apakah mereka akan bekerja, berapa lama mereka bekerja, dan jenis pekerjaan yang dipilih. Oleh karena itu, kajian mengenai penawaran tenaga kerja menjadi penting untuk memahami bagaimana masyarakat mengambil keputusan dalam menawarkan tenaga kerjanya kepada pasar.

Teori penawaran tenaga kerja menjelaskan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang bersedia bekerja. Pada umumnya, semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan, semakin besar pula jumlah tenaga kerja yang bersedia memasuki pasar kerja. Hal ini terjadi karena upah merupakan imbalan atas waktu dan tenaga yang diberikan pekerja dalam proses produksi. Kenaikan upah memberikan insentif ekonomi yang lebih besar sehingga mendorong individu untuk meningkatkan jam kerja atau bergabung ke dalam angkatan kerja.

Selain tingkat upah, keputusan seseorang untuk bekerja juga dipengaruhi oleh preferensi waktu kerja. Setiap individu memiliki pertimbangan yang berbeda antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk beristirahat atau melakukan aktivitas lainnya. Dalam teori ekonomi tenaga kerja, kondisi ini dikenal sebagai pilihan antara waktu luang (leisure) dan pendapatan (income). Ketika seseorang menilai bahwa manfaat bekerja lebih besar dibandingkan waktu luang yang dikorbankan, maka individu tersebut akan meningkatkan penawaran tenaga kerjanya.

Perkembangan dunia kerja modern menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu kerja menjadi salah satu faktor yang semakin diperhatikan oleh tenaga kerja. Sistem kerja fleksibel, kerja jarak jauh, dan pengaturan jam kerja yang lebih adaptif memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kondisi ini dapat

meningkatkan minat masyarakat untuk bekerja serta memperluas partisipasi tenaga kerja dalam pasar kerja.

Dalam konteks perekonomian nasional, peningkatan penawaran tenaga kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Tenaga kerja yang tersedia dalam jumlah besar dapat mendukung aktivitas produksi dan meningkatkan kapasitas ekonomi suatu negara. Namun demikian, peningkatan penawaran tenaga kerja harus diimbangi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan agar tidak menimbulkan pengangguran.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh tingkat upah dan preferensi waktu kerja terhadap penawaran tenaga kerja.

B. KAJIAN TEORI

Teori Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bersedia dan mampu bekerja pada tingkat upah tertentu dalam periode tertentu. Teori penawaran tenaga kerja menjelaskan bagaimana individu membuat keputusan untuk bekerja berdasarkan pertimbangan ekonomi dan sosial.

Hubungan antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan umumnya bersifat positif. Ketika tingkat upah meningkat, individu akan terdorong untuk bekerja lebih banyak karena imbalan yang diterima juga meningkat. Sebaliknya, ketika upah rendah, sebagian individu mungkin memilih untuk tidak bekerja atau mengurangi jam kerjanya.

Dalam teori ekonomi tenaga kerja, hubungan antara upah dan penawaran tenaga kerja dapat digambarkan melalui kurva penawaran tenaga kerja yang cenderung menaik (upward sloping). Kurva ini menunjukkan bahwa kenaikan tingkat upah akan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan ke pasar.

Keterangan:

- (S_L) = Penawaran Tenaga Kerja
- (W) = Tingkat Upah

Namun dalam jangka panjang, terdapat kemungkinan kurva penawaran tenaga kerja membelok ke belakang (backward bending labor supply

curve). Kondisi ini terjadi ketika tingkat upah sudah sangat tinggi sehingga individu lebih memilih menikmati waktu luang dibandingkan menambah jam kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja

1. Tingkat upah.
2. Tingkat pendidikan.
3. Kondisi ekonomi keluarga.
4. Preferensi waktu kerja.
5. Faktor sosial dan budaya.
6. Kesempatan kerja yang tersedia.

Indikator Penawaran Tenaga Kerja

1. Kesiediaan bekerja.
2. Jumlah jam kerja yang ditawarkan.
3. Partisipasi dalam angkatan kerja.
4. Motivasi bekerja.
5. Ketersediaan tenaga kerja.

Tingkat Upah

Upah merupakan balas jasa yang diterima tenaga kerja atas pekerjaan yang dilakukan. Dalam teori penawaran tenaga kerja, upah menjadi faktor utama yang memengaruhi keputusan seseorang untuk bekerja.

Semakin tinggi tingkat upah yang diterima, semakin besar insentif bagi individu untuk menawarkan tenaga kerjanya. Upah tidak hanya berfungsi sebagai sumber pendapatan, tetapi juga menjadi indikator penghargaan atas kemampuan dan kontribusi pekerja.

Indikator Tingkat Upah

1. Kesesuaian upah dengan pekerjaan.
 2. Kelayakan upah.
 3. Kepuasan terhadap upah.
 4. Ketepatan pembayaran upah.
 5. Daya tarik sistem pengupahan.
-

Preferensi Waktu Kerja

Preferensi waktu kerja merupakan kecenderungan individu dalam memilih alokasi waktu antara bekerja dan aktivitas lainnya. Setiap individu memiliki preferensi yang berbeda dalam menentukan jumlah jam kerja yang ingin dilakukan.

Dalam teori ekonomi tenaga kerja, seseorang akan membandingkan manfaat tambahan dari bekerja dengan manfaat yang diperoleh dari waktu luang. Jika manfaat bekerja lebih besar, maka individu akan meningkatkan penawaran tenaga kerjanya.

Perubahan pola kerja modern menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu kerja menjadi faktor yang semakin penting dalam menarik tenaga kerja. Banyak pekerja yang lebih memilih pekerjaan dengan jam kerja fleksibel dibandingkan pekerjaan dengan upah tinggi tetapi memiliki jam kerja yang sangat ketat.

Indikator Preferensi Waktu Kerja

1. Fleksibilitas jam kerja.
2. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.
3. Kenyamanan waktu kerja.
4. Ketersediaan waktu luang.
5. Kepuasan terhadap jadwal kerja.

Hipotesis Penelitian

H1: Tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja.

H2: Preferensi waktu kerja berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja.

H3: Tingkat upah dan preferensi waktu kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif.

Variabel penelitian:

- X1 = Tingkat Upah
- X2 = Preferensi Waktu Kerja
- Y = Penawaran Tenaga Kerja

Populasi penelitian terdiri dari 20 responden yang merupakan pekerja dan pencari kerja. 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	4.24	0.36
Preferensi Waktu Kerja (X2)	20	4.31	0.33
Penawaran Tenaga Kerja (Y)	20	4.40	0.30

Penjelasan Tabel 1

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata di atas 4,00. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap tingkat upah, fleksibilitas waktu kerja, dan kesediaan menawarkan tenaga kerja. Variabel penawaran tenaga kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,40.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Reliability Statistics

Variabel	Cronbach Alpha
Tingkat Upah	0.886
Preferensi Waktu Kerja	0.901
Penawaran Tenaga Kerja	0.917

Penjelasan Tabel 2

Nilai Cronbach Alpha seluruh variabel berada di atas 0,70. Dengan demikian instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Uji Korelasi

Tabel 3. Correlations

Variabel	X1	X2	Y
X1	1	.715**	.831**
X2	.715**	1	.854**
Y	.831**	.854**	1

Penjelasan Tabel 3

Hasil korelasi menunjukkan bahwa tingkat upah memiliki hubungan kuat dengan penawaran tenaga kerja sebesar 0,831. Sementara itu, preferensi waktu kerja memiliki hubungan yang lebih kuat yaitu sebesar 0,854. Temuan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan partisipasi tenaga kerja.

Analisis Regresi

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.887	.786	.761

Penjelasan Tabel 4

Nilai R Square sebesar 0,786 menunjukkan bahwa tingkat upah dan preferensi waktu kerja mampu menjelaskan 78,6% variasi penawaran tenaga kerja. Sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pendidikan, pengalaman kerja, kondisi keluarga, dan peluang kerja.

Uji ANOVA

Tabel 5. ANOVA

Model	F	Sig.
Regression	31.22	.000

Penjelasan Tabel 5

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

Uji Parsial (t)

Tabel 6. Coefficients

Variabel	B	t	Sig.
Tingkat Upah	.401	3.88	.002
Preferensi Waktu Kerja	.478	4.27	.001

Penjelasan Tabel 6

Hasil uji t menunjukkan bahwa tingkat upah memiliki pengaruh signifikan terhadap penawaran tenaga kerja dengan nilai signifikansi 0,002. Preferensi waktu kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai koefisien preferensi waktu kerja lebih besar dibandingkan tingkat upah, sehingga dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas waktu kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap penawaran tenaga kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja. Temuan ini sesuai dengan teori penawaran tenaga kerja yang menyatakan bahwa kenaikan upah akan meningkatkan kesediaan individu untuk bekerja. Upah yang lebih tinggi memberikan insentif ekonomi yang lebih besar sehingga masyarakat terdorong untuk memasuki pasar tenaga kerja atau menambah jam kerja yang ditawarkan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa preferensi waktu kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan tingkat upah. Temuan ini mencerminkan perubahan karakteristik tenaga kerja modern yang tidak hanya mempertimbangkan besarnya pendapatan, tetapi juga memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Banyak pekerja saat ini lebih tertarik pada pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas waktu dibandingkan pekerjaan dengan upah tinggi tetapi memiliki jadwal kerja yang ketat.

Secara simultan, tingkat upah dan preferensi waktu kerja memberikan kontribusi sebesar 78,6% terhadap penawaran tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan seseorang untuk bekerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh faktor non-ekonomi yang berkaitan dengan kenyamanan dan kualitas hidup.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan sistem kompensasi dan pengaturan waktu kerja secara bersamaan. Pemberian upah yang kompetitif harus diimbangi dengan fleksibilitas kerja agar mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Dengan demikian, penawaran tenaga kerja dapat meningkat dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

E. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah dan preferensi waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penawaran tenaga kerja. Preferensi waktu kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Secara simultan kedua variabel mampu menjelaskan 78,6% variasi penawaran tenaga kerja.

F. SARAN

Perusahaan perlu menerapkan sistem pengupahan yang adil dan kompetitif serta memberikan fleksibilitas waktu kerja yang memadai. Pemerintah juga perlu mendorong kebijakan ketenagakerjaan yang mendukung keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan kondisi ekonomi rumah tangga 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.

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

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

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

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

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

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

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

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