



## Pengaruh Risiko Kerja Dan Upah Minimum Terhadap Produktivitas Kerja

Siti Nurhalifah Malakiyyah<sup>1</sup>, Agustifa Zea Tazliqoh<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas  
Singaperbangsa Karawang

### Abstract

Received: 3 Oktober 2024

Revised: 12 Oktober 2024

Accepted: 29 Oktober 2024

*In the competitive business world, work productivity is an important factor for company success. This research examines how work risks and minimum wages affect work productivity. Using multiple linear regression analysis, this research collected data from 80 employees at Company "X" to understand the influence of work risks and minimum wages on work productivity. Based on the results of data analysis using multiple linear regression, it shows that both work risk and minimum wage have a positive influence on work productivity. This indicates that the greater the work risk and the minimum wage, the greater the work productivity of employees at Company "X". These findings emphasize the importance of effective risk management and fair wage policies to increase employee productivity.*

### Keywords:

*Work Productivity, Minimum Wage, Work Risk*

(\*) Corresponding Author:

**How to Cite:** Xxxxxx. (2018). Xxxx. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, XX (x): x-xx.

## PENDAHULUAN

Di era bisnis yang sangat dinamis dan kompetitif, manajemen risiko bisnis menjadi sangat krusial untuk memastikan kelangsungan dan kesuksesan perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini, perkembangan perusahaan meningkat pesat, yang mengakibatkan persaingan antara perusahaan sejenis menjadi sangat ketat. Sehingga pada situasi saat ini, perusahaan dihadapkan pada tantangan produktivitas yang tinggi, yang memerlukan pemenuhan permintaan konsumen yang konstan. Namun, kendala-kendala terkait sumber daya manusia sering muncul, sehingga tenaga kerja menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja menjadi indikator seberapa efisien tenaga kerja digunakan dalam proses produksi perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, kehadiran tenaga kerja yang profesional sangat penting agar perusahaan dapat mencapai hasil produksi secara optimal.

Faktor yang perlu diperhatikan dalam manajemen risiko bisnis adalah risiko kerja dan upah tenaga kerja. Risiko adalah sesuatu yang mengarah pada ketidakpastian atas terjadinya suatu peristiwa selama selang waktu tertentu yang mana peristiwa tersebut menyebabkan suatu kerugian baik itu kerugian kecil yang tidak begitu berarti maupun kerugian besar yang berpengaruh terhadap kelangsungan hidup dari suatu perusahaan (Indasah & Antoninda, 2024). Risiko kerja mencakup potensi kecelakaan, penyakit akibat kerja, atau bahkan kematian di tempat kerja, yang dapat secara negatif memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Di sisi lain, upah termasuk dalam bentuk gaji, bonus, atau komisi yang diberikan kepada karyawan, yang memiliki potensi untuk memengaruhi motivasi dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, risiko kerja dapat mempengaruhi keputusan perusahaan dalam menentukan besaran upah yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan cenderung mempertimbangkan risiko kerja dalam menetapkan upah, sehingga meningkatnya risiko kerja dapat mengakibatkan penurunan upah atau penundaan peningkatan upah bagi karyawan. Secara umum, upah memiliki posisi yang penting bagi berbagai pihak, termasuk para pekerja, perusahaan, dan kepentingan nasional. Bagi para pekerja, upah berfungsi sebagai sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarga, serta sebagai insentif untuk meningkatkan produktivitas. Sementara bagi perusahaan, upah merupakan salah satu faktor biaya produksi yang berpotensi mengurangi keuntungan yang diperoleh. Menurut Susilowati & Wahyuni, (2019) mengatakan upah minimum merupakan suatu ketentuan resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk menetapkan standar upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawannya. Tingkat upah yang ditetapkan memiliki implikasi langsung terhadap biaya produksi; ketika biaya produksi naik, perusahaan sering kali terpaksa mengurangi jumlah tenaga kerja untuk menjaga keseimbangan biaya. Oleh karena itu, perusahaan berupaya untuk mengendalikan biaya upah hingga mencapai level minimum tertentu, sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

Risiko kerja dan upah minimum dapat berinteraksi dan mempengaruhi produktivitas kerja. Misalnya, pekerja yang mengalami kecelakaan di tempat kerja mungkin tidak memiliki insentif untuk meningkatkan produktivitas jika upah minimum yang diterima tidak mencukupi. Perusahaan perlu mempertimbangkan kedua hal tersebut secara serius dalam usahanya meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Andriyany, (2021) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Berdasarkan beberapa penelitian, peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin penting, namun juga dihadapi dengan berbagai tantangan dan risiko. Akibatnya, perusahaan perlu mencari cara untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mengurangi risiko di tempat kerja, sehingga pekerja dapat memberikan kontribusi maksimal pada proses produksi.

Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan telah menghadapi peningkatan risiko kerja dan upah minimum yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja. Penelitian perlu dilakukan untuk memahami dampak risiko kerja dan upah terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh risiko kerja dan upah minimum terhadap produktivitas kerja pada perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Risiko Kerja**

Risiko kerja adalah kemungkinan terjadinya kerugian terhadap kesehatan akibat terpaparnya faktor-faktor produksi yang membahayakan dan/atau berbahaya selama proses kerja (Morgachova, 2021). Menurut Addara, (2020) Risiko kerja merujuk pada probabilitas atau kemungkinan terjadinya kejadian yang tidak diinginkan atau pelanggaran yang dapat menimbulkan konsekuensi negatif atau kerugian bagi perusahaan.

Kristiana et al., (2022) mengemukakan bahwa risiko adalah kejadian yang bersifat tidak pasti. Secara esensial, risiko didefinisikan sebagai gagasan yang meliputi berbagai dimensi tentang kemungkinan terjadinya peristiwa yang membawa dampak negatif dan ketidakpastian yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Risiko kerja menentukan kemungkinan terjadinya peristiwa yang tidak diharapkan yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, kesehatan, keselamatan, dan keamanan para pekerja. Ini bisa timbul dari beragam sumber seperti kondisi lingkungan kerja, peralatan yang mengalami kerusakan, kecelakaan, atau perilaku pekerja yang tidak aman. Analisis risiko kerja menjadi krusial dalam mengenali potensi bahaya di lingkungan perusahaan serta perlu diterapkannya langkah-langkah pencegahan yang sesuai.

### **Upah Minimum**

Upah adalah salah satu persyaratan dalam perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Ini merujuk pada jumlah total yang ditetapkan sebagai imbalan atas jasa yang telah disediakan oleh pekerja, yang dapat mencakup periode waktu tertentu atau syarat-syarat lainnya (Putra et al., 2022).

Menurut Pratama et al., (2024) upah minimum adalah suatu kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah untuk menentukan batas upah terendah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja yang memiliki dampak langsung terhadap biaya produksi dan daya beli masyarakat. (Suhartini et al., 2020) mengemukakan bahwa upah minimum adalah salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh pemerintah kepada para karyawan, yang dapat dimanfaatkan oleh pengusaha atau pelaku industri untuk menetapkan upah bagi para pekerja dalam lingkup usaha mereka. Upah minimum yang memadai tidak hanya membantu mengurangi risiko kerja dengan mendorong peningkatan standar keselamatan, tetapi juga memotivasi pekerja untuk meningkatkan produktivitas mereka.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas adalah Kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan produk, baik barang maupun jasa, yang secara kualitatif maupun kuantitatif terus meningkat dari waktu ke waktu (Mahawati et al., 2021). Menurut Tohardi dalam Nizar Zulmy et al., (2024) Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan apa yang telah ada. Ini mencakup keyakinan bahwa seseorang memiliki kapabilitas untuk melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari sebelumnya, dan hari esok akan menjadi lebih baik dari hari ini.

Sedarmayanti dalam Prihadi & Meilani, (2020) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan seluruh sumber daya yang digunakan (*input*), yang melibatkan evaluasi efisiensi dan efektivitas dalam proses penghasilan barang atau jasa. Produktivitas adalah suatu proses untuk menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa secara efisien dengan memanfaatkan sumber daya seefektif mungkin. Dalam konteks ini, produktivitas kerja menjadi sangat relevan karena melibatkan upaya individu atau kelompok untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada demi mencapai hasil yang lebih baik, dengan tetap memperhatikan efisiensi dalam proses kerja.

## **METODE**

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel risiko kerja (X1) dan upah minimum (X2) sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja (Y) sebagai variabel respon. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah survei. Survei dilakukan secara online melalui *google form*. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah Karyawan pada Perusahaan “X”. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin dengan margin of error 5% sehingga diperoleh jumlah sampel adalah 80 sampel. Analisis data pada penelitian ini di bantu dengan menggunakan *software SPSS 29*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh Risiko Kerja (X1) dan Upah Minimum (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil analisis regresi disajikan sebagai berikut:

#### a. Uji f (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji t ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175,855	2	87,928	46,682	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	145,032	77	1,884		
	Total	320,887	79			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Upah Minimum (X2), Risiko Kerja (X1)						

Karena nilai sig 0,001 < 0,05 dan *F* hitung > *F* tabel, maka *H*<sub>0</sub> ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Risiko Kerja dan Upah Minimum secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

#### b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,715	1,462		5,961	<,001
	Risiko Kerja (X1)	,197	,077	,225	2,555	,013

Upah Minimum (X2)	,402	,059	,603	6,843	<,001
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)					

**• Risiko Kerja (X1)**

Karena nilai signifikansi  $0.013 < 0.05$  dan  $t$  hitung  $> t$  tabel (1,991), maka  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa Risiko Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Risiko Kerja memiliki koefisien sebesar 0.197, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan Risiko Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0.197 dengan asumsi variabel lainnya konstan

**• Upah Minimum (X2)**

Karena nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$  dan  $t$  hitung  $> t$  tabel (1,991), maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa Upah Minimum secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Upah Minimum memiliki koefisien sebesar 0.402, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan Upah Minimum sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0.402.

**c. Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi adalah ukuran statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk menilai seberapa baik model regresi menjelaskan variabilitas data yang diamati.

**Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 <sup>a</sup>	,548	,536	1,37242
a. Predictors: (Constant), Upah Minimum (X2), Risiko Kerja (X1)				

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa besar keragaman dari variabel respon yang mampu diterangkan oleh variabel bebas. Nilai  $R^2$  yang diperoleh pada model ini adalah 54,8%. Nilai  $R^2$  menunjukkan bahwa variabel risiko kerja dan upah minimum mampu menjelaskan keragaman dari produktivitas kerja sebesar 54,8% sedangkan sisanya 45,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

**PEMBAHASAN**

**a. Pengaruh risiko kerja terhadap produktivitas kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa risiko kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Ini dapat diartikan bahwa risiko yang terkelola dengan baik dapat menciptakan tantangan yang memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka, meskipun risiko umumnya dianggap negatif.

Implikasinya, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan yang efektif untuk mengelola risiko kerja. Pengelolaan risiko yang baik tidak hanya bertujuan untuk mengurangi kecelakaan tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan demikian, manajer dapat merancang strategi yang memastikan kesejahteraan pekerja sambil meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**b. Pengaruh upah minimum terhadap produktivitas kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa kenaikan upah minimum memberikan insentif bagi pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka, karena upah yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan pekerja.

Oleh karena itu, perusahaan dan pembuat kebijakan perlu mempertimbangkan pentingnya menetapkan upah minimum yang wajar untuk mendorong produktivitas kerja. Kebijakan upah yang tepat tidak hanya membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, peningkatan upah minimum dapat menjadi alat strategis untuk mencapai keseimbangan antara keadilan sosial dan peningkatan produktivitas ekonomi.

### **c. Pengaruh risiko kerja dan upah minimum terhadap produktivitas kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa variabel risiko kerja dan upah minimum secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh risiko kerja dan upah minimum terhadap produktivitas kerja menjadi lebih jelas ketika dianalisis bersama-sama dalam konteks model regresi. Hasil uji F ini mengonfirmasi bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam tingkat produktivitas kerja karyawan. Ini menyoroti pentingnya mengelola risiko kerja dengan baik dan menetapkan upah minimum yang wajar sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja di tempat kerja.

Dengan demikian, temuan ini menegaskan perlunya perusahaan dan pembuat kebijakan untuk memperhatikan faktor-faktor seperti risiko kerja dan upah minimum dalam merancang kebijakan dan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Memahami dan mengelola risiko kerja dengan baik, serta menetapkan upah minimum yang sesuai, dapat menjadi langkah-langkah strategis untuk mencapai keseimbangan antara kesejahteraan pekerja dan kinerja organisasi yang optimal.

## **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan risiko kerja dan upah minimum berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Risiko kerja mempunyai pengaruh positif sebesar 0,917 terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan "X". Sementara upah minimum mempunyai pengaruh positif sebesar 0,402 terhadap produktivitas kerja pada karyawan perusahaan "X". Dalam hal ini upah minimum mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan dengan risiko kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan "X".

### **Implikasi**

Manajemen perusahaan "X" perlu memperhatikan tidak hanya pengelolaan risiko kerja yang efektif, tetapi juga penetapan upah minimum yang memadai. Kebijakan yang bijaksana dalam mengatur upah minimum dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan "X" harus mempertimbangkan keseimbangan antara meminimalkan

risiko kerja dan memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang aman, produktif, dan berkelanjutan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Addara, O. Y. (2020). *Analisis pengendalian risiko operasional berdasarkan pendekatan enterprise risk management (erm) pada pt. Pupuk sriwidjaja cabang yogyakarta*. Universitas islam indonesia.
- Andriyany, D. P. (2021). *Analisis konsep produktivitas dan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (studi literatur)*.
- Indasah, & Antoninda, D. B. (2024). *Manajemen Risiko Di Tempat Kerja* (Indasah & D. B. Antoninda, Eds.). Deepubhlis.
- Kristiana, R., Rochman, A. S., Yusuf, M., Sedyanto, Bagho, K. L., Sutikno, Hafidah, A., Wedhasari, T., Sukwika, T., Saepudin, A., & Afriansyah. (2022). *MANAJEMEN RISIKO*. CV. Mega Press Nusantara.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., & Sari, A. P. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watrianthos, Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- MORGACHOVA, V. I. (2021). STUDY OF OCCUPATIONAL RISK ASSESSMENT METHODOLOGY. *Ukrainian Journal of Civil Engineering and Architecture*, 5, 68–75. <https://doi.org/10.30838/J.BPSACEA.2312.261021.68.803>
- Nizar Zulmy, A., Muttaqien, Z., & Sutapa, H. (2024). Pengaruh Resiko Kerja, Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 2(1), 193–199.
- Pratama, B. M., Rahmah, T. I. F., & Dharma, B. (2024). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Angkatan Kerja, Indeks Pembangunan Manusia Dan Upah Minimum Terhadap Tingkat Penangguran Di Kota Medan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Kewirausahaan (MSEJ)*, 5(1), 1379–1393.
- Prihadi, M. D., & Meilani, S. (2020). PENGARUH EFEKTIVITAS KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PETUGAS DISTRIBUSI REKAM MEDIS RAWAT JALAN DI RSUD CIBABAT CIMAHI. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 2(1), 117–124.
- Putra, Z., Wiridin, D., & Wajdi, F. (2022). *IMPLEMENTASI UPAH MINIMUM TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA* (Y. Umaya, Ed.). AhliMedia Press.
- Suhartini, E., Yumarni, A., Maryam, S., & Mulyadi. (2020). *HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN KEBIJAKAN UPAH* (P. Vita, Ed.). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Susilowati, L., & Wahyuni, D. (2019). PENGARUH UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA BIDANG INDUSTRI DI INDONESIA. *Equilibrium Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(2), 222–230.