

Pengaruh Upah Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Bakpia Latief

Solikhah^{1*}, Indah Listyani², M. Adi Trisna Wahyudi³

¹⁻³ Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kota Kediri, Jawa Timur 64128.

*Korespondensi penulis: solikhah323@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the effect of wages, workload, and work discipline on employee performance at Bakpia Latief MSME in Kediri. The research method employed is quantitative with a survey technique. The sample consists of 32 respondents selected through a saturated sampling technique. Primary data were collected using a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability, while secondary data were obtained from documentation and literature review. Data analysis was conducted using multiple linear regression preceded by classical assumption tests. The results indicate that wages have a positive and significant effect on employee performance, while workload and work discipline do not have significant partial effects. However, simultaneously, the three independent variables significantly influence employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.579, indicating that 57.9% of employee performance variation can be explained by wages, workload, and work discipline. This study highlights the importance of a fair wage policy in enhancing performance, although other factors such as workload and discipline still need to be managed proportionally.

Keywords: wages, workload, work discipline, employee performance, MSME

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Bakpia Latief Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik survei. Sampel penelitian berjumlah 32 responden yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Data primer diperoleh melalui kuesioner berskala Likert yang sebelumnya diuji validitas dan reliabilitas, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan studi pustaka. Analisis data menggunakan regresi linier berganda yang didahului dengan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,579, yang berarti 57,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel upah, beban kerja, dan disiplin kerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya kebijakan pengupahan yang layak dalam meningkatkan kinerja, meskipun faktor lain seperti beban kerja dan disiplin tetap perlu dikelola secara proporsional.

Kata Kunci: upah kerja, beban kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, UMKM

1. LATAR BELAKANG

UMKM memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia karena mampu menyerap tenaga kerja, mengurangi tingkat pengangguran, dan mendukung pemerataan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, sektor UMKM menyumbang lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia dan menyerap lebih dari 97% tenaga kerja nasional (KemenkopUKM, 2022). Peran besar ini menjadikan UMKM sebagai fondasi penting dalam pembangunan ekonomi nasional, termasuk di daerah-daerah. Namun, salah satu tantangan mendasar yang dihadapi UMKM adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia (SDM) agar produktivitas dan kinerja tetap optimal. Faktor upah kerja, beban

Received: Sept 12, 2025; Revised: Sept 28, 2025; Accepted: Sept 30, 2025;

Online Available: Sept 30, 2025; Published: Sept 30, 2025;

*Solikhah, solikhah323@gmail.com

kerja, dan disiplin kerja menjadi tiga aspek krusial yang berhubungan langsung dengan kinerja karyawan.

SDM dalam konteks organisasi bukan sekadar aset, tetapi juga penentu keberhasilan jangka panjang. Perusahaan akan sulit mencapai tujuan jika karyawan tidak memiliki motivasi, kompetensi, dan disiplin yang baik (Sinambela, 2016). Upah yang layak mendorong motivasi dan kepuasan kerja, beban kerja yang seimbang mengurangi risiko stres, sementara disiplin kerja menciptakan keteraturan dalam organisasi (Hasibuan, 2019; Afandi, 2018). Dengan demikian, pengelolaan SDM menjadi kebutuhan mendesak bagi UMKM agar tetap bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat.

UMKM Bakpia Latief di Kediri menghadapi tantangan khas terkait pengelolaan karyawan. Rendahnya motivasi akibat upah yang dirasa belum memadai, beban kerja yang relatif tinggi, dan kedisiplinan yang belum konsisten berdampak pada menurunnya kualitas serta inovasi produk. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor upah, beban kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh nyata terhadap performa operasional. Oleh karena itu, kajian akademik terhadap faktor-faktor ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris serta solusi praktis bagi keberlangsungan usaha.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Bakpia Latief di Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini berupaya mengukur sejauh mana kontribusi masing-masing variabel terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor dominan yang mendorong produktivitas karyawan pada UMKM.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang beragam. Efendi, Lubis, dan Elvina (2020) menemukan bahwa upah berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara penelitian Sitompul dan Simamora (2021) membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Di sisi lain, Hartono dan Kusuma (2020) mengungkap bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya inkonsistensi empiris mengenai peran beban kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada perusahaan manufaktur atau organisasi besar, sedangkan kajian pada konteks UMKM, khususnya sektor makanan khas

daerah seperti Bakpia Latief, masih terbatas. Gap ini penting diisi untuk memperkaya literatur mengenai manajemen SDM pada skala usaha kecil.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dengan menghadirkan bukti empiris mengenai hubungan upah, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja dalam konteks UMKM. Temuan ini juga dapat memperkuat atau menantang hasil penelitian terdahulu yang masih beragam.

Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi rujukan bagi manajemen UMKM Bakpia Latief dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM, khususnya dalam menentukan sistem upah yang kompetitif, distribusi beban kerja yang proporsional, serta strategi pembinaan disiplin kerja. Kebijakan tersebut akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan daya saing usaha di pasar lokal maupun nasional. Selain itu, hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi UMKM lain di sektor serupa dalam mengoptimalkan pengelolaan karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen vital dalam keberhasilan organisasi, termasuk usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). SDM tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai motor penggerak yang menentukan kualitas, produktivitas, serta daya saing perusahaan. Menurut Sinambela (2016), kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM, yang dapat dikelola melalui sistem pengupahan, pembagian beban kerja, dan pembinaan disiplin. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara sistematis agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Upah kerja adalah bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa dan kontribusinya. Kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan (Afandi, 2018). Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai standar kebutuhan hidup dapat memengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan secara positif. Dalam konteks UMKM, pemberian upah sering menjadi tantangan karena keterbatasan modal usaha. Namun, upah tetap berperan sebagai faktor penentu yang mampu mendorong produktivitas karyawan.

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam kurun waktu tertentu, baik dari aspek fisik maupun mental. Beban kerja yang

terlalu tinggi dapat memicu stres, kelelahan, hingga menurunnya kualitas kerja (Hartono & Kusuma, 2020). Sebaliknya, beban kerja yang seimbang mampu meningkatkan efektivitas kerja serta memberikan rasa puas kepada karyawan. Menurut Tarwaka (2015), manajemen beban kerja yang tepat harus mempertimbangkan aspek kemampuan fisik, psikologis, serta lingkungan kerja agar karyawan dapat berfungsi secara optimal.

Selain upah dan beban kerja, disiplin kerja juga berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Disiplin diartikan sebagai sikap patuh terhadap peraturan organisasi, norma kerja, serta ketentuan yang berlaku. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab, kesadaran, serta kepatuhan individu terhadap aturan perusahaan. Disiplin yang baik akan menciptakan keteraturan, mengurangi tingkat pelanggaran, serta meningkatkan produktivitas organisasi. Dalam perspektif manajemen modern, disiplin kerja dipandang sebagai kombinasi antara penguatan positif, keteladanan pimpinan, serta penerapan sanksi yang konsisten.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, sehingga meningkatnya motivasi melalui upah, pembagian beban kerja yang proporsional, serta penerapan disiplin yang baik akan berdampak langsung terhadap kinerja individu. Sinambela (2016) juga menekankan bahwa kinerja tidak hanya diukur melalui hasil akhir, tetapi juga melalui proses kerja yang dijalankan secara efektif dan efisien.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel upah memiliki peran yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Efendi, Lubis, dan Elvina (2020) menemukan bahwa upah dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena kompensasi menjadi motivasi utama dalam meningkatkan produktivitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mustafa, Madani, dan Mustari (2018) yang menunjukkan bahwa sistem pengupahan berbasis kebutuhan hidup layak mampu meningkatkan loyalitas serta produktivitas pekerja di PTPN X.

Berbeda dengan variabel upah, pengaruh beban kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Sitompul dan Simamora (2021) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun beban kerja tinggi, karyawan tetap mampu menyesuaikan diri jika didukung oleh

faktor lain seperti pengalaman kerja atau insentif. Namun, penelitian lain oleh Hartono dan Kusuma (2020) justru menunjukkan bahwa beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kinerja karyawan, menandakan adanya variasi temuan yang dipengaruhi oleh konteks perusahaan.

Disiplin kerja sebagai variabel penelitian juga memberikan hasil yang beragam. Wau, Waoma, dan Fau (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Namun, penelitian Lestari dan Afifah (2020) menunjukkan hasil berbeda, di mana disiplin tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ardena Artha Mulia. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, pola kepemimpinan, serta tingkat kesadaran karyawan.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu membentuk ruang kosong (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian tentang upah, beban kerja, dan disiplin kerja sebagian besar dilakukan pada perusahaan besar atau manufaktur, sedangkan penelitian pada UMKM, khususnya sektor pangan tradisional seperti Bakpia Latief, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memperluas pemahaman tentang manajemen SDM dalam konteks UMKM, sekaligus memberikan kontribusi empiris terhadap literatur yang ada.

Dengan memperhatikan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini berupaya memberikan perspektif baru mengenai hubungan antara upah kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memperkuat teori yang ada, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan SDM di UMKM, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara empiris dengan data numerik. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan UMKM Bakpia Latief Kediri, dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yakni seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlahnya relatif kecil (Sugiyono, 2019). Data primer diperoleh melalui kuesioner berskala Likert yang disusun berdasarkan indikator

masing-masing variabel, serta dilengkapi wawancara singkat dan observasi untuk memperkuat keakuratan data. Selain itu, data sekunder dikumpulkan melalui dokumentasi internal perusahaan dan literatur akademik yang relevan. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas agar dapat dipastikan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian (Ghozali, 2018).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik. Selanjutnya, dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk melihat pengaruh simultan semua variabel independen terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) juga dihitung untuk menilai seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Imam Ghozali, 2018). Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang valid mengenai pengaruh upah kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Bakpia Latief.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel upah kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel (0,349) dan signifikansi $< 0,05$, sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran. Uji reliabilitas juga memperkuat temuan ini, dengan nilai Cronbach's alpha untuk semua variabel berada di atas 0,60, menandakan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik. Uji normalitas melalui Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi lebih dari 0,05, yang berarti data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi dasar regresi. Selain itu, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Secara keseluruhan, hasil pengujian validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik mengindikasikan bahwa instrumen penelitian ini memenuhi kriteria statistik yang diperlukan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Uji Regresi Linier berganda

Tabel 1 Hasil uji regresi linier berganda

Variabel	B	t-hitung	t-tabel	Sig-t	Keterangan
Upah Kerja	0.818	4.919	2.048	.000	Ha1 diterima
Beban Kerja	-0.014	-0.087	2.048	.931	Ha2 ditolak
Disiplin Kerja	0.106	0.056	2.048	.664	Ha3 ditolak
Taraf Sig					0.05
Konstanta					1.914
R					0.761
R square					0.579
Adjusted R					0.534
Square					12.861
F-hitung					
Sig F					0.000
F -tabel					2,95

Berdasarkan hasil regresi berganda pada tabel diatas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0.818$, $X_2 = -0.014$, dan $X_3 = 0.106$ sehingga model yang diperoleh adalah $Y = 1,914 + 0,818X_1 - 0,014X_2 + 0,106X_3 + e$. Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 1.914 artinya apabila variabel upah kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) tidak diberikan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 1.914.
2. Koefisien regresi variabel upah kerja (X_1) sebesar 0.818 artinya jika upah kerja mengalami kenaikan satu satuan, sedangkan variabel lain tetap (konstan), maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.818. Koefisien ini bernilai positif, yang berarti terdapat hubungan positif antara upah kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi upah yang diterima karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut.
3. Koefisien regresi variabel beban kerja (X_2) sebesar -0.014 artinya jika beban kerja meningkat satu satuan, sementara variabel lain tetap, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.014. Koefisien ini bernilai negatif, yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara beban kerja dan kinerja karyawan. Semakin meningkat beban kerja, maka semakin menurun efektifitas kinerja
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0.106 artinya jika disiplin kerja meningkat satu satuan, dan variabel lainnya tetap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.106. Koefisien ini bernilai positif, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Artinya, semakin tinggi kedisiplinan karyawan, maka kinerjanya juga akan meningkat.

Uji hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang mencakup variabel Fasilitas Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y), maka pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2 Uji hipotesis

Hipotesis	Hasil analisis	Keterangan
Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari upah kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Bakpia Latief	$T_{hitung} 4,919 > t_{tabel} 2,048$ Sig 0,000 < 0,05	Ha diterima H ₀ ditolak
Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial dari beban kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Bakpia Latief	$T_{hitung} -0,087 < t_{tabel} 2,048$ Sig 0,931 > 0,05	Ha ditolak H ₀ diterima
Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Bakpia Latief	$T_{hitung} 0,438 < t_{tabel} 2,048$ Sig 0,664 > 0,05	Ha ditolak H ₀ diterima
Diduga terdapat pengaruh secara simultan dari upah kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Bakpia Latief	$F_{hitung} 12,861 > F_{tabel} 2,95$ Sig 0,000 < 0,05	Ha diterima H ₀ ditolak

Uji t (parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independent X_1, X_2, X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Tabel distribusi t dicari dengan kebebasan $df(n - k - 1)$ atau $32 - 3 - 1 = 28$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Jadi t_{tabel} diperoleh 28 dengan signifikan 5% (0,05) adalah 2,048. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan tabel 2 hasil perhitungan menggunakan SPSS bahwa:

1) Uji hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh pada variabel upah diperoleh $t_{hitung} 4,919 > t_{tabel} 2,048$ dengan Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. jadi Kesimpulan hipotesis

menyatakan bahwa upah kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Uji hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh pada variabel upah diperoleh $t_{hitung} = -0,087 < t_{tabel} 2,048$ dengan Tingkat signifikansi $0,931 > 0,05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. jadi Kesimpulan hipotesis menyatakan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Uji hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh pada variabel upah diperoleh $t_{hitung} = 0,438 > t_{tabel} 2,048$ dengan Tingkat signifikansi $0,664 < 0,05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. jadi Kesimpulan hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F (simultan)

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,861. Adapun F_{tabel} dengan df_1 (jumlah variabel independen) = 3 dan df_2 ($n - k - 1$) = $32 - 3 - 1 = 28$ pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 2,95. Karena $F_{hitung} 12,861 > F_{tabel} 2,95$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Upah Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Bakpia Latief.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Semakin nilai mendekati 1 maka hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya semakin nilai mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Adapun hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 3 Model summary

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std.Error of the estimate
1	0.751 ^a	0.579	0.534	2.41154

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary diperoleh nilai R Square sebesar 0,579. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 57,9% variasi atau perubahan pada variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Upah Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja. Sementara sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Dari perspektif teoritis, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya sistem kompensasi yang layak bagi karyawan UMKM. Upah yang adil meningkatkan motivasi kerja sesuai dengan teori keadilan (equity theory) yang menyatakan bahwa individu akan termotivasi jika mereka merasa diperlakukan secara adil dalam pemberian kompensasi (Adams, 1963 dalam Robbins & Judge, 2019). Dengan demikian, pemilik UMKM perlu melakukan evaluasi sistem pengupahan secara berkala agar sesuai dengan standar kebutuhan hidup dan kondisi pasar tenaga kerja.

Ketidaksignifikanan beban kerja terhadap kinerja dapat dipahami dari sudut pandang manajemen ergonomi. Tarwaka (2015) menjelaskan bahwa beban kerja sering kali dipersepsikan subjektif oleh karyawan. Jika beban kerja sesuai dengan kapasitas individu, maka tidak menimbulkan tekanan berlebihan dan tidak berdampak pada kinerja. Dalam konteks UMKM Bakpia Latief, karyawan tampaknya menilai beban kerja masih dalam batas wajar, sehingga tidak memengaruhi perbedaan hasil kerja.

Demikian pula, disiplin kerja yang tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan melalui homogenitas perilaku karyawan. Hasibuan (2019) menekankan bahwa disiplin menjadi faktor penting jika terdapat perbedaan mencolok antar individu. Namun, jika seluruh karyawan relatif disiplin, maka variabel tersebut tidak lagi berfungsi sebagai faktor pembeda kinerja. Hal ini tercermin dari data kuesioner yang menunjukkan mayoritas responden menyatakan selalu hadir tepat waktu dan mengikuti aturan kerja dengan konsisten.

Hasil penelitian ini memperkaya literatur empiris yang menunjukkan variasi temuan terkait pengaruh faktor SDM terhadap kinerja. Temuan bahwa upah berpengaruh signifikan sejalan dengan Efendi, Lubis, dan Elvina (2020), namun berbeda dengan variabel disiplin yang dalam beberapa penelitian lain terbukti

signifikan (Wau et al., 2021). Perbedaan ini menegaskan pentingnya konteks organisasi dalam menentukan relevansi variabel. Pada UMKM dengan budaya kerja kekeluargaan yang kuat, disiplin mungkin dianggap sudah menjadi norma, sehingga variabel ini tidak lagi signifikan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pemilik UMKM harus lebih memperhatikan sistem pengupahan sebagai prioritas kebijakan SDM. Upah yang sesuai tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga mendorong loyalitas karyawan dalam jangka panjang. Di sisi lain, meskipun beban kerja dan disiplin tidak signifikan secara parsial, pengelola UMKM tetap perlu menjaga keseimbangan beban kerja dan menegakkan kedisiplinan agar produktivitas tidak terganggu dalam jangka panjang.

Akhirnya, penelitian ini juga membuka ruang bagi kajian lebih lanjut. Faktor lain seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja diduga turut memengaruhi kinerja karyawan, namun belum diuji dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dengan variabel yang lebih luas dan sampel yang lebih besar sangat disarankan untuk memperkaya literatur dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengelolaan SDM pada UMKM.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa upah kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Bakpia Latief, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan layak menjadi faktor dominan dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas. Sementara itu, variabel beban kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, meskipun secara simultan ketiga variabel terbukti memengaruhi kinerja secara bersama-sama. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan hasil dari kombinasi beberapa aspek yang saling melengkapi. Dengan demikian, penelitian ini mempertegas pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara komprehensif, serta memberikan kontribusi empiris pada literatur manajemen SDM dalam konteks UMKM.

Saran

Secara praktis, pemilik UMKM Bakpia Latief disarankan untuk lebih memperhatikan sistem pengupahan dengan melakukan evaluasi berkala agar sesuai dengan kebutuhan hidup dan standar pasar tenaga kerja, karena hal ini terbukti menjadi faktor utama peningkatan kinerja karyawan. Meskipun beban kerja dan disiplin tidak signifikan secara parsial, pengelolaan keduanya tetap penting untuk menjaga keseimbangan kerja, menghindari stres, serta mempertahankan budaya disiplin yang telah terbentuk. Secara akademis, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan variabel seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja, serta menggunakan sampel yang lebih besar agar hasil penelitian lebih generalis dan mampu memperkaya kajian manajemen SDM pada sektor UMKM.

DAFTAR REFERENSI

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ashari, F. (2022). *Statistik untuk penelitian pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1403>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (pada PT Sembilan Pilar Utama). *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1090>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, D., & Afifah, N. (2020). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Ardena Artha Mulia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 15–25.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). The effect of workload, work experience, and compensation on employee performance PT Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 45–55. <https://doi.org/10.32832/jim.v9i1.5645>
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2015). Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 1(2), 55–62.