

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian Imbalan**

Imbalan yang diterima oleh masyarakat tentu berbeda antara satu dengan yang lainnya, hal ini disebabkan berbedanya jenis pekerjaan yang dilakukannya. Perbedaan pekerjaan tersebut dilatar belakangi oleh tingkat pendidikan, *skill* dan pengalam dalam bekerja. Indikator tingkat kesejahteraan dalam masyarakat dapat diukur dengan imbalan yang diterimanya. Imbalan merupakan suatu hasil yang diterima oleh seseorang atau rumah tangga dari berusaha atau bekerja. Jenis masyarakat bermacam ragam, seperti bertani, nelayan, beternak, buruh, serta berdagang dan juga bekerja pada sektor pemerintah dan swasta (Nazir, 2010).

Imbalan adalah keseluruhan penghasilan yang diterima baik dari sektor formal maupun nonformal yang dihitung dalam jangka waktu tertentu. Mengukur imbalan masyarakat bukanlah pekerjaan yang mudah, oleh karena itu Badan Pusat Statistik (BPS) melakukan perhitungan imbalan dengan menggunakan pengeluaran atau konsumsi masyarakat. Hal ini didasari oleh paradigma bahwa bila imbalan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh berbagai kebutuhan yang semakin banyak sehingga menuntut pengeluaran yang tinggi pula (BPS, 2011).

Upah atau gaji bersih adalah imbalan yang diterima selama sebulan oleh buruh atau karyawan baik berupa uang atau barang yang dibayarkan perusahaan atau majikan. Imbalan dalam bentuk barang dinilai dengan harga setempat. Upah atau

gaji bersih yang dimaksud tersebut adalah setelah dikurangi dengan potongan-potongan iuran wajib, pajak penghasilan dan sebagainya (BPS, 2015).

### **2.1.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Imbalan**

Pada hakikatnya imbalan yang diterima oleh seseorang maupun badan usaha tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti tingkat pendidikan dan pengalaman seseorang, semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman maka makin tinggi pula tingkat imbalannya, kemudian juga tingkat imbalan sangat dipengaruhi oleh modal kerja, jam kerja, akses kredit, jumlah tenaga kerja, tanggungan keluarga, jenis barang dagangan (produk) dan faktor lainnya. Pada umumnya masyarakat selalu mencari tingkat imbalan tinggi untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya, akan tetapi dibatasi oleh beberapa faktor tersebut (Nazir, 2010).

### **2.1.2. Jenis-Jenis Imbalan**

Menurut Suparmoko (2000), secara garis besar imbalan digolongkan menjadi tiga golongan yaitu:

1. Gaji dan upah. Imbalan yang diperoleh setelah orang tersebut melakukan pekerjaan untuk orang lain yang diberikan dalam waktu satu hari, satu minggu maupun satu bulan.
2. Imbalan dari usaha sendiri. Merupakan nilai total dari hasil produksi yang dikurangi dengan biaya-biaya yang dibayar dan usaha ini merupakan usaha milik sendiri atau keluarga dan tenaga kerja berasal dari anggota keluarga sendiri, nilai sewa kapital milik sendiri dan semua biaya ini biasanya tidak diperhitungkan.

3. Imbalan dari usaha lain. Imbalan yang diperoleh tanpa mencurahkan tenaga kerja dan ini biasanya merupakan imbalan sampingan antara lain yaitu imbalan dari hasil menyewakan aset yang dimiliki seperti rumah, ternak dan barang lain, bunga dari uang, sumbangan dari pihak lain, imbalan dari pensiun dan lain-lain.

Arus mengalir dari pihak dunia usaha kepada masyarakat dalam bentuk upah, bunga, sewa, dan laba. Keempatnya merupakan bentuk-bentuk imbalan yang diterima oleh anggota masyarakat sebagai balas jasa untuk faktor-faktor produksi.

## **2.2. Pengertian Tenaga Kerja**

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penduduk usia kerja menurut Badan Pusat Statistik (2015), adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang dikelompokkan ke dalam angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Badan Pusat Statistik membagi tenaga kerja (*employed*) atas tiga macam yaitu:

1. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja  $> 35$  jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja  $< 35$  jam seminggu.
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja  $0 > 1$  jam per minggu.

Murti (2014), tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.

### **2.2.1. Klasifikasi Tenaga Kerja**

Untuk menemukan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja diperlukan informasi yaitu:

1. Jumlah penduduk yang berusia di antara 15 tahun dan 64 tahun yang data disebut dengan penduduk usia kerja.
2. Jumlah penduduk yang berusia 15-64 tahun yang tidak ingin bekerja (seperti mahasiswa, pelajar, ibu rumah tangga dan pengangguran sukarela), penduduk ini dinamai dengan penduduk bukan angkatan kerja.

Dengan demikian angkatan kerja pada suatu periode dapat dihitung dengan mengurangi jumlah penduduk usia kerja dengan bukan angkatan kerja. Perbandingan di antara angkatan kerja dan penduduk usia kerja yang dinyatakan dalam persen disebut dengan tingkat partisipasi angkatan kerja (Sukirno, 2013).

### **2.3. Pengertian Jumlah Jam Kerja**

Jam kerja merupakan jumlah waktu yang diperlukan untuk melakukan usaha atau pekerjaan. Semakin banyak jumlah jam kerja yang tercurah dalam waktu tertentu semakin besar peluang untuk menghasilkan *output* yang lebih banyak dibanding dengan jumlah jam kerja yang sedikit. Atau dengan kata lain, semakin banyak waktu yang digunakan untuk suatu pekerjaan akan semakin banyak produk yang dihasilkan, dengan banyaknya produk yang dihasilkan maka akan menaikkan tingkat upah/imbalannya. Hal ini berarti jam kerja dapat mempengaruhi tingkat imbalan (Warman, 2012).

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Jam kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, Undang-undang No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam dua sistem yaitu:

1. Tujuh (7) jam kerja dalam satu hari atau 40 jam kerja dalam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu.
2. Delapan (8) jam kerja dalam satu hari atau 40 jam kerja dalam satu minggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 jam dalam satu minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur. Akan tetapi ketentuan waktu kerja tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu seperti misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerja di kapal (laut), atau penebangan hutan. Kenaikan tingkat upah berarti penambahan imbalan, dengan status ekonomi yang lebih tinggi, seseorang akan cenderung untuk meningkatkan konsumsi dan menikmati waktu senggang lebih banyak, yang mengurangi jam kerja (*income effect*). Di pihak lain kenaikan tingkat upah juga berarti waktu menjadi lebih mahal.

Menurut Priyandika (2015), analisis jam kerja merupakan bagian dari teori ekonomi mikro yaitu teori penawaran tenaga kerja tentang kesediaan individu untuk

bekerja dengan memperoleh penghasilan atau tidak bekerja dengan konsekuensi mengorbankan penghasilan yang seharusnya diperoleh. Pengelolaan satuan jam kerja perlu diperhatikan karena pengelolaan satuan jam yang belum maksimal akan mengakibatkan pemborosan dalam bekerja. Setiap perusahaan atau industri perlu mengatur waktu kerja, guna menghasilkan produksi sesuai yang diharapkan dan mampu meningkatkan imbalan.

Jam kerja menurut Heni (2016), menjadi faktor yang cukup mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja dimana semakin banyak waktu dihabiskan tentu akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut. Sebab tidak semua pekerja memiliki waktu bekerja yang sama. Jumlah jam kerja berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan pekerja serta tingkat produktivitas serta biaya tenaga kerja yang dikeluarkan perusahaan (BPS, 2010). Artinya, ketika jumlah jam kerja tenaga kerja bersangkutan tinggi dan melebihi batas normal yang sudah ditetapkan, maka jam kerja tersebut sudah masuk ke dalam hitungan jam kerja lembur yang tentunya pula harus dibayar dengan upah lembur.

#### **2.4. Pengertian Tingkat Pendidikan**

Menurut Andrew (2011), tingkat pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Seseorang dapat meningkatkan penghasilan melalui peningkatan pendidikan, setiap tambahan satu tahun sekolah, berarti di satu pihak meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, akan tetapi hal ini menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut.

Menurut Undang-undang No.20 tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan adalah salah satu investasi sumber daya manusia (SDM) yang penting. Untuk memperoleh pekerjaan yang layak dengan upah tinggi, seseorang membutuhkan keterampilan (*skill*) yang memadai. Keterampilan yang memadai dapat diperoleh melalui pendidikan. Pendidikan juga merupakan elemen penting dalam rangka memerangi kemiskinan, memberdayakan wanita, dan menyelamatkan anak-anak dari upaya eksploitasi (Zaenuddin, 2015).

#### **2.4.1 Jenjang Pendidikan**

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional Bab VI pasal 14 sampai 19, jenjang pendidikan di Indonesia adalah sebagai berikut:

##### **1. Pendidikan Dasar**

Pendidikan dasar merupakan jenjang paling dasar pendidikan di Indonesia yang mendasari pendidikan menengah. Anak usia 7-15 tahun diwajibkan mengikuti pendidikan dasar. Bentuk pendidikan dasar adalah Sekolah Dasar (SD/MI) dan SMP/MTs.

##### **2. Pendidikan Menengah**

Pendidikan menengah merupakan lanjutan dari jenjang pendidikan dasar. Pendidikan menengah diselenggarakan selama tiga tahun dan terdiri atas

Sekolah Menengah Umum (SMU) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

### 3. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis dan doktor yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi atau kesenian.

Jenjang pendidikan tersebut adalah jenjang pendidikan yang secara resmi dan wajib diikuti oleh peserta didik dalam jalur pendidikan formal, tetapi ada tahapan pendidikan yang tidak wajib dilaksanakan yaitu pendidikan anak usia dini sebelum mengikuti pendidikan dasar. Pendidikan anak usia dini antara lain adalah Taman Kanak-kanak (TK) yang berada di bawah naungan Departemen Agama.

#### 2.4.2 Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Tujuan pendidikan merupakan suatu hal logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai, tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak berarti.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 3, tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang



beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan diharapkan bisa menjadikan individu dan kelompok masyarakat sebagai warga negara (*members of the nation-state*) yang baik, sadar akan hak dan kewajibannya di satu sisi, serta dapat mempersiapkan individu dan kelompok masyarakat untuk memasuki pasar tenaga kerja di sisi lain (Rohman, 2013). Pendidikan adalah salah satu investasi sumber daya manusia (SDM) yang penting. Untuk memperoleh pekerjaan yang layak dengan upah tinggi, seseorang membutuhkan keterampilan (*skill*) yang memadai. Keterampilan yang memadai dapat diperoleh melalui pendidikan. Pendidikan juga merupakan elemen penting dalam rangka memerangi kemiskinan, memberdayakan wanita, dan menyelamatkan anak-anak dari upaya eksploitasi (Zaenuddin, 2015).

## **2.5. Pengertian Jenis Kelamin**

Menurut Hungu (2007), jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir. Seks berkaitan dengan tubuh laki-laki dan perempuan, dimana laki-laki memproduksi sperma, sementara perempuan menghasilkan sel telur dan secara biologis mampu untuk menstruasi, hamil dan menyusui. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan di antara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan pada segala ras yang ada di muka bumi.

## **2.6. Pengertian Masa Kerja**

Menurut Siagian (2001), menyatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada instansi, kantor, dan sebagainya. Masa kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan di tempat kerja. Semakin lama seseorang bekerja semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuan dan keterampilannya (Simanjuntak, 1985).

Masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja dapat memberikan hubungan positif pada kinerja apabila dengan semakin lamanya masa kerja personal semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya dapat memberikan hubungan yang negatif apabila dengan semakin lama masa kerja akan timbul perasaan terbiasa dengan keadaan dan menyepelkan pekerjaan serta akan menimbulkan kebosanan (Tulus, 1992).

### **2.6.1. Klasifikasi Masa Kerja**

Tulus (1992), menyebutkan secara garis besar masa kerja dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu:

1. Masa kerja baru adalah  $< 6$  tahun.
2. Masa kerja sedang adalah  $6 - 10$  tahun.
3. Masa kerja lama adalah  $> 10$  tahun.

## **2.7. Pengertian Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)**

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha di semua sektor ekonomi. Pada prinsipnya pembedaan antara Usaha Mikro (UMI), Usaha Kecil (UK), Usaha Menengah (UM), dan Usaha Besar (UB) umumnya didasarkan pada nilai aset awal (tidak termasuk tanah dan bangunan), omset rata-rata per tahun, atau jumlah pekerja tetap. Namun definisi UMKM berdasarkan tiga alat ukur ini berbeda menurut negara. Karena itu, memang sulit membandingkan pentingnya atau peran UMKM antar negara (Tambunan, 2012).

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No.20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil dan menengah (UU UMKM) Pasal 1 ayat (1), (2), dan (3) menyatakan sebagai berikut:

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam UU UMKM.
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam UU UMKM.

3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam UU UMKM.

Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) sangat penting dan strategis dalam mengantisipasi perekonomian ke depan terutama dalam memperkuat struktur perekonomian nasional. Adanya krisis perekonomian nasional sangat mempengaruhi stabilitas nasional, ekonomi dan politik yang berdampak pada kegiatan-kegiatan usaha besar yang semakin terpuruk, sementara UMKM dan koperasi relatif masih dapat mempertahankan kegiatan usahanya.

#### **2.7.1. Kriteria Usaha Mikro Kecil dan Menengah**

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No.20 tahun 2008 tentang UMKM memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Usaha Mikro, memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 50.000.000, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp 300.000.000.
2. Usaha Kecil, memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 50.000.000 sampai dengan Rp 500.000.000, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000 sampai dengan Rp 2.500.000.000.

3. Usaha Menengah, memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 500.000.000 sampai dengan Rp 10.000.000.000, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 2.500.000.000 sampai dengan Rp 50.000.000.000.

### **2.7.2. Peran Usaha Mikro Kecil dan Menengah**

Diakui bahwa Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) memainkan peran penting di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, tidak hanya di negara-negara sedang berkembang (NSB), tetapi juga di negara-negara maju (NM). Di negara maju, UMKM sangat penting, tidak hanya kelompok usaha tersebut menyerap paling banyak tenaga kerja dibanding Usaha Besar (UB), seperti halnya di negara sedang berkembang, tetapi juga kontribusinya dengan pembentukan atau pertumbuhan produk domestik bruto (PDB) paling besar dibandingkan kontribusi dari usaha besar (Tambunan, 2012).

### **2.8. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2017) adalah untuk menganalisis pengaruh modal, jam kerja dan pengalaman kerja terhadap imbalan pengrajin batu bata di Desa Bontobiraeng Selatan Kecamatan Bontonompo, Kabupaten Gowa dari UIN Alauddin Makasar. teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Dari hasil uji t menunjukkan setiap variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel terikat dan hasil uji F menunjukkan semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil penelitian untuk nilai  $R^2$  sebesar 0,691 atau 69,1%, ini menunjukkan bahwa besar persentase variasi imbalan yang bisa dijelaskan oleh

variasi dari ketiga variabel bebas yaitu modal, jam kerja, dan pengalaman kerja sebesar 69,1% sedangkan sisanya sebesar 30,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya di luar penelitian.

Selanjutnya Kasmita (2014) dari Universitas Teuku Umar dalam penelitian pengaruh jam kerja pengalaman kerja dan pendidikan terhadap imbalan karyawan PT. *Socfindo* Seumanyam Kabupaten Nagan Raya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Dari hasil uji t menunjukkan setiap variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel terikat dan hasil uji F menunjukkan semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil penelitiannya juga menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 61,2%, ini berarti bahwa variabel independen (jam kerja, pengalaman kerja, pendidikan) mampu menjelaskan sebesar 61,2% variasi variabel dependen (imbalan). Sedangkan 38,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Selanjutnya Isrohah (2015) melakukan studi mengenai analisis pengaruh modal kerja dan jam kerja terhadap imbalan bersih pedagang kaki lima di Kelurahan Ngaliyan Semarang dari UIN Walisongo. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan untuk uji t setiap variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel terikat dan hasil uji F menunjukkan semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel terikat. Nilai  $R^2$  sebesar 0,546 atau 54,6%. Artinya sebesar 54,6% pendapat bersih pedagang kaki lima di Kelurahan Ngaliyan Semarang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen,

sedangkan 45,4% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya Wenno (2018) dari Universitas Kristen Satya Wacana melakukan penelitian mengenai hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi, Adapun hasil penelitian ini menunjukkan, ada hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Yang berarti bahwa jika *work life balance* semakin tinggi maka kepuasan kerja juga semakin tinggi dan sebaliknya apabila *work life balance* semakin rendah maka kepuasan kerja juga semakin rendah. Tingkat *work life balance* pada karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon tergolong tinggi. Dapat dilihat dari rata-rata subjek yaitu 44,77%. Artinya karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon sudah memahami dan menerima berbagai aspek kehidupan mengenai *work life balance*. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon tergolong sangat tinggi. Dapat dilihat dari rata-rata subjek yaitu 95,14%. Artinya karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon sudah memahami dan menerima berbagai aspek kepuasan kerja.

Selanjutnya Nugraha (2012) dari Universitas Udayana melakukan penelitian mengenai pengaruh jam kerja, pengalaman kerja dan pendidikan terhadap imbalan karyawan pada industri bordir di Kota Denpasar. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, F-test, T-test dan didahului oleh uji asumsi klasik. Melalui data hasil pengolahan data parsial didapatkan bahwa variabel jam kerja, pengalaman kerja, dan pendidikan berpengaruh parsial dan positif terhadap

imbangan karyawan pada industri bordir di Kota Denpasar. Dari hal ini terbukti dari nilai t-hitung setiap variabel bebas lebih besar dari nilai t-tabel, dimana variabel jam kerja dengan t-hitung (3,261) > t-tabel (1,661585), sedangkan untuk variabel pengalaman kerja dengan t-hitung (4,304) > t-tabel (1,66235) dan variabel pendidikan dengan t-hitung (3,902) > t-tabel (1,66235). Berdasarkan dari hasil pengolahan data diperoleh *Standardized Coefficients*, variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh dominan dibandingkan variabel bebas lainnya sebesar 0,363. Hal ini berarti bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh dominan yang mempengaruhi imbalan karyawan pada industri bordir di Kota Denpasar.

Selanjutnya Riantoro (2020) dari Universitas Negeri Papua penelitian mengenai analisis korelasi antara lama usaha, modal, lama jam kerja dan tenaga kerja dengan imbalan pedagang (studi kasus pedagang mama-mama Papua Di Distrik Elelim Kabupaten Yalimo Provinsi Papua). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa, imbalan bersih penjual sayur selama satu bulan di Kabupaten Yalimo bervariasi dari terendah Rp.500.000, hingga tertinggi Rp.10.000.000, namun rata-rata terbanyak berada di kisaran Rp.2.000.000, hingga Rp.3.000.000. Semua faktor- faktor yang dianalisis memiliki hubungan, namun hubungannya bervariasi antara rendah dengan sangat rendah. Hubungan antara variabel lama usaha dengan imbalan penjual sayur bernilai positif dan rendah. Hubungan antara variabel modal dengan imbalan penjual sayur bernilai negatif dan sangat rendah. Hubungan antara variabel lama jam kerja dengan imbalan penjual sayur bernilai negatif dan sangat



rendah. Hubungan antara variabel penggunaan tenaga kerja dengan imbalan penjual sayur bernilai positif dan sangat rendah.

Selanjutnya Putri (2016) dari Universitas Negeri Yogyakarta dalam penelitian pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; (2) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; (3) jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; (4) pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.  $R^2$  sebesar 0,257 dapat diartikan bahwa 25,7% produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo dipengaruhi oleh variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin. Sedangkan yang sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sumbangan efektif variabel pendidikan sebesar 5,72%, variabel pengalaman kerja sebesar 11,29%, dan variabel jenis kelamin sebesar 8,71% terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.