



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 967-972

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Besaran Gaji dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Resto Hangry

Karina Eka Aulia¹, Nindya Kartika Kusmayati², Noneng R. Sukatmadireja³

Manajemen STIE Mahardhika Surabaya Indonesia

1karinaekaaulia1305@gmail.com, 2nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id, noneng.sukatmadiredja@stiemahardhika.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kualitas kinerja karyawan Resto Hangry Surabaya untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan resto Hangry Surabaya dengan jumlah 63 responden. Adapun persamaan regresi yang didapat dari penelitian ini, $Y = 6,820 + 0,460X_1 + 0,263X_2 + e$. Dan nilai F hitung $16,180 > F$ tabel $3,150$ dengan signifikansi $0.000 (< 0.05)$. Dan nilai t hitung $4,528 > t$ tabel $1,670$. Besaran gaji dan jam kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 33,9%. Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik Kesimpulan bahwa besaran gaji dan jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Resto Hangry Surabaya. Perusahaan perlu secara konsisten meningkatkan kedua aspek tersebut agar karyawan dapat lebih meningkatkan performa kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Kata kunci: Gaji, Jam Kerja, Kinerja

1. Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, terutama di industri makanan dan minuman (F&B), keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk, tetapi juga sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Karyawan merupakan aset penting yang memiliki peran strategis dalam memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dua faktor penting yang sering menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia adalah besaran gaji dan jam kerja. Gaji merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kontribusi dan tenaga yang telah dicurahkan karyawan. Gaji yang kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas.

Selain gaji, jam kerja juga menjadi faktor krusial yang memengaruhi kinerja. Jam kerja yang terlalu panjang atau tidak fleksibel dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan menurunnya kinerja individu. Sebaliknya, pengaturan jam kerja yang seimbang dapat meningkatkan fokus dan efektivitas kerja. Dalam konteks industri restoran yang menuntut pelayanan cepat dan

prima, pengelolaan jam kerja yang tepat menjadi salah satu kunci dalam menjaga kualitas layanan.

Setiap perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya puas dengan pekerjaan mereka agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan dan sebagai kontra prestasinya perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi kepuasan kinerja kerja karyawan.

Resto Hangry, sebagai salah satu jaringan restoran yang berkembang pesat di wilayah Surabaya, memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola karyawan di tengah dinamika industri F&B. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana besaran gaji dan jam kerja memengaruhi kinerja karyawan di resto ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel tersebut memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajerial.

2. Metode Penelitian

2.1 Gaji

Menurut Veithzal Rivai mendefinisikan gaji sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam Perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dikutip oleh Kasmir dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya kewajiban perusahaan untuk membayar upah kerja atau gaji sebagai penghasilan atas balas jasanya.

2.2 Jam Kerja

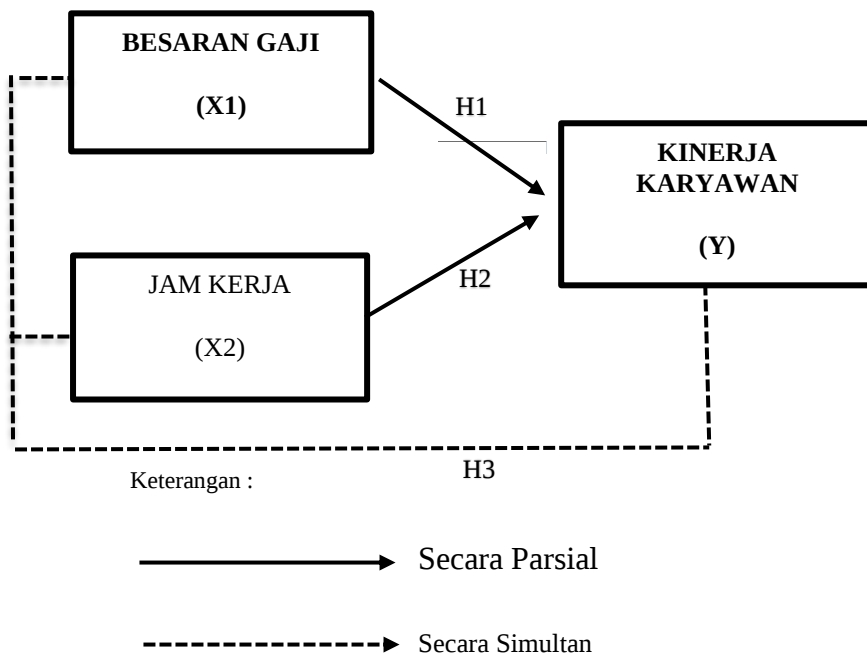
Jam kerja merupakan salah satu hal yang berperan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. 8 Jam kerja bagi para pekerja di sektor swasta telah diatur dalam Undang-Undang No. 06 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan yang mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan dan sebagai kontra prestasinya, perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Jam kerja sering dijadikan penentu

besaran upah yang dibayarkan oleh Perusahaan , seperti per hari, per jam, per minggu, atau per bulan yang didasarkan pada jumlah jam kerja yang dipekerjakan. Namun, ada batasan waktu kerja maksimum, istirahat, dan kompensasi untuk melampaui batas tersebut.

2.3 Kinerja karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Triani dkk., 2020; J, 2020; Surajiyo dkk., 2021; Putra, 2021; Amha & Brhane, 2021). Kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Dari pemahaman yang telah diuraikan sebelumnya terkait teori besaran gaji, jam kerja, dan kinerja karyawan, maka dapat disusun kerangka berpikir yang bertujuan untuk memperlihatkan keterkaitan logis antara variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh yang kemungkinan dapat terjadi diantara variabel tersebut sebagai berikut



2.4 Pendekatan Penelitian

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Menggambarkan tentang pengaruh variabel besaran gaji dan jam kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada Resto Hangry di wilayah Surabaya. Dengan metode kuantitatif yang dianalisis dengan menguji hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menganalisis hasil kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif.

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan Resto Hangry Surabaya yang berjumlah 63 orang. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode ini merupakan Teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Jadi jumlah karyawan Resto Hangry di wilayah Surabaya yang menjadi sampel untuk penelitian ini berjumlah 63 orang.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Tabel

Tabel.1 Model Summary

Model of the Estimate	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error
1	.583 ³	.339	.318	2.48687

a. Predictors : (Constant), Jam Kerja, Besaran Gaji

1. R (Koefisien Korelasi) = 0.583

- Ini menunjukkan **tingkat hubungan** antara variabel independen (jam kerja dan gaji) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).
- Nilai **0.583** berarti terdapat **hubungan positif yang sedang (cukup kuat)** antara jam kerja & gaji terhadap kinerja karyawan.

2. R Square (Koefisien Determinasi) = 0.339

- Menunjukkan bahwa **33,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan** oleh variabel jam kerja dan besaran gaji.
- Sisanya (**66,1%**) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini (misalnya motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dll).

3. Adjusted R Square = 0.318

- Nilai 0.318 menunjukkan bahwa sekitar **31,8% variasi kinerja karyawan secara konsisten dijelaskan oleh model ini**, setelah penyesuaian jumlah variabel.

Nilai ini lebih akurat untuk generalisasi, terutama jika ada lebih dari satu prediktor.

4. Std. Error of the Estimate = 2.48687

- Ini adalah ukuran rata-rata kesalahan prediksi model. Semakin kecil nilainya, semakin baik model memprediksi kinerja karyawan.

- Nilai 2.48 menunjukkan bahwa terdapat deviasi sekitar 2,49 poin dari nilai kinerja aktual terhadap nilai yang diprediksi oleh model.

Tabel Anova^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	200.131	2	100.066	16.180	.000 ^b
Residual	389.626	63	6.185		
Total	589.758	65			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant) , Jam Kerja , Besaran Gaji

- Nilai F hitung = 16.180 dengan signifikansi 0.000 (< 0.05) menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara simultan. Artinya, variabel besaran gaji dan jam kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan output diatas, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 16,180 > F tabel 3,150. Disimpulkan bahwa X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap Y.

Tabel.3 Coefficients^a

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
1.	(Constant)	6.820	2.462		2.770	.007
	Besaran Gaji	.460	.102	.472	4.528	.000
	Jam Kerja	.263	.104	.263	2.518	.014

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Nilai constant (a) adalah 6,820 dan besaran gaji (b1) adalah 0,460, serta nilai jam kerja (b2) 0,263.

Adapun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6,820 + 0,460X_1 + 0,263X_2 + e$$

- Berikut pengambilan Keputusan menggunakan uji regresi linear berganda :

- a. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung 4,528 $> t$ tabel 1,670. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 berpengaruh terhadap Y
- b. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,014 > 0,05$ dan nilai t hitung 2,518 $> 1,670$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 berpengaruh signifikan terhadap Y

Berdasarkan analisis regresi berganda yang dilakukan terhadap 63 responden karyawan Resto Hangry di Surabaya adalah untuk melihat dan mengevaluasi kinerja karyawan di resto Hangry Surabaya. Penelitian ini menggunakan dengan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi linear berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa $Y = 6,820 + 0,460X_1 + 0,263X_2 + e$ adalah persamaan regresi, yang Dimana Y adalah Kinerja Karyawan dan X1 adalah Besaran Gaji dan X2 adalah Jam Kerja. Nilai korelasi antara Besaran Gaji, Jam Kerja, Dan Kinerja Karyawan. Nilai korelasi antara Besaran Gaji, Jam Kerja, Dan Kinerja Karyawan adalah 0,583 dengan koefisien determinasi 0,339. Besaran Gaji (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,000. Jam Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,014. Oleh sebab itu, Besaran Gaji (X1) dan Jam Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Kesimpulan

Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa Besaran Gaji (X1) dan Jam Kerja (X2) masing-masing untuk meningkatkan performa karyawan di Resto Hangry Surabaya. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Besaran Gaji (X1) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,000 yang berarti bahwa Besaran Gaji akan mengikuti peningkatan Kinerja Karyawan. Selain itu, Jam Kerja (X2) juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,014. Temuan ini menunjukkan bahwa Besaran Gaji dan Jam Kerja yang tepat mampu meningkatkan performa kinerja karyawan di Resto Hangry Surabaya. Secara simultan, kedua variabel yaitu Besaran Gaji (X1) dan Jam Kerja (X2), mampu memberikan kinerja karyawan yang baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa Besaran Gaji (X1) meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan Jam Kerja (X2) terbukti memberikan pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti, Besaran Gaji akan meningkatkan kinerja karyawan, dan Jam Kerja yang optimal akan dapat mempengaruhi performa karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu secara konsisten meningkatkan kedua aspek tersebut agar karyawan dapat lebih meningkatkan performa kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Referensi

1. Nursyamsu, N., Irfan, I., Mangge, I. R., & Zainuddin, M. A. (2020). *Pengaruh modal kerja dan jam kerja terhadap pendapatan pedagang kaki lima di Kelurahan Kabonena*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam (JIEBI), 2(1), 1–10.
2. Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156.
3. Bungin, Burhan M. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya, Jakarta: Kencana, 2011.
4. Lazuardi, S. (2020). Pengaruh gaji, insentif, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismatama Gresik. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 5(3), 219–228.
5. Tim detikcom. (2020). Data terbaru kasus virus corona di DKI: 292 ODP-191 PDP. *detikNews*. Diakses dari <https://news.detik.com/berita/d-4942188/data-terbaru-kasus-virus-corona-di-dki-292-odp-191-pdp>
6. Sekretariat Pusat Kementerian Perindustrian. (2018). Kemenperin: Industri 4.0 ciptakan efisiensi produksi dan profesi baru. *Kemenperin*. Diakses dari <https://kemenperin.go.id/artikel/19094/Industri-4.0-Ciptakan-Efisiensi-Produksi-dan-Profesi-Baru>
7. Nezarat, A., & Mosavi Miangah, T. (2012). Mobile-Assisted Language. *International Journal of Distributed and Parallel Systems (IJDPs)*, 1(1), 309–319.
8. Anofrizen, & Fadlan, A. (2015). Mobile Application Pembelajaran Interaktif Bahasa Inggris Berbasis Android Menggunakan Metode Rapid Application Development (RAD) (Studi Kasus: LBPP Lia Pekanbaru). *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(2), 23–30.