



MASA KERJA PANJANG, FINANCIAL MENINGKAT: APAKAH SELALU SEJALAN? (METODE KUANTITATIF)

Adhi Danar Dono

adhidanar7@gmail.com
Universitas Pelita Bangsa

Aji Wijayanto

ajiwijayanto925@gmail.com
Universitas Pelita Bangsa

Lalang Dintara

bkp.lalang@gmail.com
Universitas Pelita Bangsa

Taufiq Siamuddin

tabitarya@gmail.com
Universitas Pelita Bangsa

Yudi Prastyo

yudi.prastyo@pelitabangsa.ac.id
Universitas Pelita Bangsa

Korespondensi penulis: *adhidanar7@gmail.com*

Abstrak. *This study aims to determine whether there is a significant influence between length of service on the increase or income of financial compensation received by employees in Bekasi City and South Jakarta. The method used in this research is simple linear regression, with tenure as the independent variable (X) and increase in financial compensation as the dependent variable (Y). Data was obtained through distributing questionnaires to respondents working in the region. The results of the analysis show that there is a strong relationship between tenure and increased compensation, with a correlation coefficient (R) value of 0.7969. In addition, the coefficient of determination (R^2) value of 0.6352 indicates that 63.52% of the variation in increased compensation can be explained by tenure, while the rest is influenced by other factors. The significance test through ANOVA resulted in a Significance F value of 2.59352×10^{-14} , which is smaller than the alpha value (0.05), so the regression model is statistically significant. Thus, it can be concluded that tenure has a significant influence on the increase in financial compensation received by employees. These results are expected to be taken into consideration for companies in designing fair and tenure-based compensation policies.*

Keywords: *Length of Service, Financial Compensation, Simple Linear Regression, Significance Test, Employee.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap peningkatan atau pendapatan kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan di Kota Bekasi dan Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana, dengan masa kerja sebagai variabel independen (X) dan peningkatan kompensasi finansial sebagai variabel dependen (Y). Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang bekerja di wilayah tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara masa kerja dan peningkatan kompensasi, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,7969. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,6352 menunjukkan bahwa 63,52% variasi dalam peningkatan kompensasi dapat dijelaskan oleh masa kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji signifikansi melalui ANOVA menghasilkan nilai Significance F sebesar $2,59352 \times 10^{-14}$, yang lebih kecil dari nilai alpha (0,05), sehingga model regresi dinyatakan signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan. Hasil ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan kompensasi yang adil dan berbasis masa kerja.

Kata Kunci: *Masa Kerja, Kompensasi Finansial, Regresi Linear Sederhana, Uji Signifikansi, Karyawan.*

PENDAHULUAN

Dalam dinamika ketenagakerjaan modern, loyalitas karyawan yang tercermin dari lamanya masa kerja sering kali dianggap sebagai indikator utama dalam penentuan peningkatan kompensasi finansial. Praktik ini sudah lama menjadi bagian dari kebijakan sumber daya manusia di berbagai organisasi, yang melihat masa kerja panjang sebagai bentuk dedikasi dan kontribusi yang berkelanjutan. Namun, seiring dengan perkembangan teknologi, pergeseran budaya kerja, dan meningkatnya persaingan global, pendekatan tradisional ini mulai dipertanyakan relevansinya. Muncul pertanyaan mendasar: apakah masa kerja yang panjang secara otomatis harus diiringi dengan peningkatan finansial, ataukah kini faktor keterampilan dan pencapaian individu memiliki peran yang lebih signifikan?

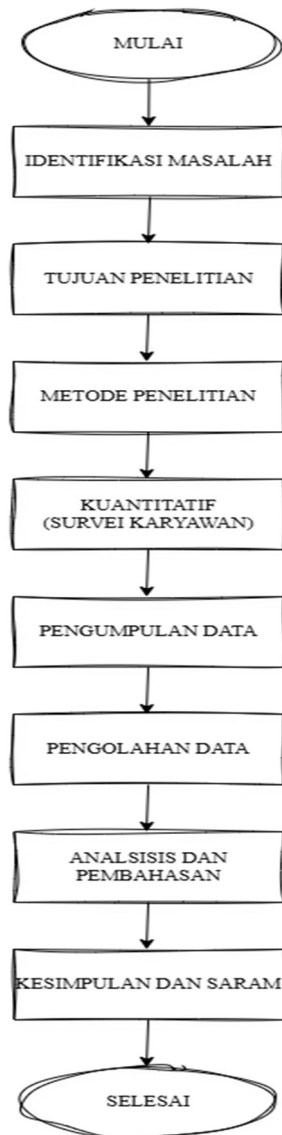
Sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara masa kerja, loyalitas, dan kompensasi. Penelitian oleh Uwuigbe & Ajibolade (2013) menunjukkan bahwa masa kerja panjang memiliki korelasi positif terhadap peningkatan gaji, terutama dalam perusahaan yang masih menerapkan sistem senioritas yang kuat. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Wang (2016), yang menekankan bahwa dalam organisasi yang mengadopsi sistem berbasis kinerja, peningkatan finansial lebih ditentukan oleh capaian kerja dan kompetensi individu dibandingkan durasi masa kerja. Selain itu, studi Muttakin et al. (2015) menunjukkan bahwa kompensasi yang hanya didasarkan pada masa kerja dapat menciptakan ketimpangan, menurunkan motivasi kerja, serta menghambat inovasi di kalangan karyawan muda yang berprestasi.

Dari kajian literatur tersebut, terlihat bahwa masih terdapat kesenjangan pandangan dan praktik dalam penghargaan terhadap masa kerja versus penilaian berbasis kompetensi. Oleh karena itu, artikel ini menghadirkan kebaruan ilmiah dengan menelaah secara empiris pandangan karyawan mengenai relevansi masa kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kompensasi. Penelitian ini tidak hanya melihat hubungan antar variabel, tetapi juga mengeksplorasi persepsi dan praktik nyata di lapangan, yang hingga saat ini belum banyak dikaji secara holistik dalam konteks organisasi di Indonesia.

Permasalahan utama yang ingin diangkat dalam penelitian ini adalah: *Apakah masa kerja panjang secara konsisten dihargai dengan peningkatan finansial? Apakah loyalitas dalam bentuk durasi kerja masih menjadi faktor utama dalam penilaian kompensasi, atau keterampilan dan kontribusi karyawan kini lebih diperhitungkan?* Dari permasalahan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis awal bahwa terdapat perbedaan persepsi karyawan mengenai prioritas antara loyalitas dan kompetensi dalam menentukan kompensasi finansial.

Tujuan dari kajian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara masa kerja dan peningkatan finansial. Penelitian ini menggunakan metode survei terhadap karyawan sebagai pendekatan untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh dan kontekstual.

METODE PENELITIAN



Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif serta bersifat deskriptif analitis. Menurut pendapat Effendi yang dikutip oleh Riduwan (2008:275), metode survei deskriptif merupakan suatu pendekatan penelitian yang melibatkan pengambilan sampel dari suatu populasi, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Oleh karena itu, untuk memperoleh data dan informasi dari para responden, peneliti menggunakan kuesioner yang disebarkan secara daring melalui platform Google Form. Data yang terkumpul selanjutnya disajikan dalam bentuk deskriptif. Pada tahap akhir penelitian, data tersebut akan dianalisis guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Kerlinger (1992:97) menyatakan bahwa survei merupakan suatu bentuk penelitian yang dapat dilakukan pada populasi besar maupun kecil, dengan fokus pengumpulan data yang berasal dari sampel. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi pola distribusi serta hubungan antar variabel, baik yang bersifat sosiologis maupun psikologis.

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat **eksplanatif** yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, yakni masa kerja, peningkatan finansial, dan persepsi terhadap loyalitas serta kompetensi. Desain penelitian ini memungkinkan peneliti menguji hipotesis yang telah dirumuskan serta menggali faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi dinamika tersebut.

Subjek dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada sejumlah perusahaan di sektor jasa dan manufaktur di wilayah Bekasi dan Jakarta Selatan. Pengambilan sampel dalam penelitian perlu diperhatikan. Dari data Dinas Ketenagakerjaan Kota Bekasi, di tahun 2024 pekerja aktif di Kota Bekasi mencapai 1,24 juta pekerja. Akan sangat memakan waktu, biaya, dan tenaga jika harus mengambil semua data dari pekerja aktif. Maka, pemilihan responden dilakukan secara **purposive sampling** dengan mempertimbangkan variasi masa kerja dengan minimal masa kerja satu tahun, posisi jabatan, dan latar belakang pendidikan. Berkaitan dengan jumlah populasi yang besar, maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan dengan masa kerja minimal satu tahun per Mei 2025.

Teknik Pengumpulan Data

Survei dilakukan menggunakan kuesioner tertutup (sudah disediakan jawabannya sehingga responden hanya memilih satu dari beberapa kriteria yang sesuai). Menurut Arikunto (1999:10). Kuesioner merupakan sekumpulan pertanyaan tertulis yang disusun dengan tujuan untuk memperoleh informasi dari responden, baik mengenai dirinya sendiri maupun mengenai hal-hal yang diketahuinya. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masa lamanya kerja di satu perusahaan yang sama (dalam tahun), besaran kompensasi finansial pertama, besaran kompensasi finansial terbaru, persepsi terhadap sistem penghargaan, serta penilaian terhadap pentingnya keterampilan dibanding loyalitas. Kuesioner disebarakan secara daring, menggunakan perangkat lunak Google Form, sehingga data dan informasi yang masuk langsung diolah menggunakan spreadsheets dan Microsoft Excel.

Teknik Analisis Data

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di area Kota Bekasi dan Jakarta Selatan dengan masa kerja minimal satu tahun. Sebagai pelengkap dalam pengumpulan informasi, peneliti juga melakukan telaah terhadap dokumen-dokumen yang relevan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis korelasi dan regresi sederhana, yang perhitungannya dibantu dengan menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel. Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Riduwan (2008:136) menjelaskan bahwa ukuran yang digunakan untuk mengukur hubungan tersebut dikenal dengan istilah koefisien korelasi. Sedangkan harga koefisien korelasi (r) akan dikonsultasikan dengan tabel dibawah ini.

Tabel 1 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 - 1.000	Sangat Kuat

Analisis regresi digunakan untuk meramalkan atau memprediksi nilai variabel terikat (dependen) berdasarkan informasi yang dimiliki mengenai variabel bebas (independen). Dalam

penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier sederhana guna mengetahui adanya pengaruh antara variabel X, yaitu masa kerja (dalam satuan tahun), terhadap variabel Y, yaitu peningkatan kompensasi finansial.

Hipotesis yang muncul dinyatakan dalam rumus persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y^{\wedge} = a + b X \text{ (Riduwan, 2008:145)}$$

Dalam penelitian ini diajukan hipotesis penelitian, yaitu: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Masa Kerja (X) terhadap Peningkatan atau Pendapatan Kompensasi Finansial yang didapatkan karyawan di Kota Bekasi dan Jakarta Selatan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel masa kerja berpengaruh terhadap kenaikan gaji. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan Microsoft Excel, diperoleh output sebagai berikut:

Statistik Regresi

Tabel 2 Statistik Regresi

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.796967952
R Square	0.635157916
Adjusted R Square	0.628867535
Standard Error	2211135.374
Observations	60

Nilai Multiple R sebesar 0,7969 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara masa kerja dan kenaikan gaji, mengacu pada kategori korelasi dengan rentang nilai 0,60 – 0,799. Dengan demikian, secara statistik terdapat hubungan yang berarti antara kedua variabel.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,6352 mengindikasikan bahwa 63,52% variasi yang terjadi pada kenaikan gaji dapat dijelaskan oleh masa kerja, sedangkan sisanya sebesar 36,48% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi.

Uji Signifikansi Model

Tabel 3 ANOVA

	<i>Df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	4.93669E+14	4.93669E+14	100.9728886	2.59352E-14
Residual	58	2.83569E+14	4.88912E+12		
Total	59	7.77237E+14			

	Intercept	X Variable 1
<i>Coefficients</i>	-521382.1754	773366.7399
<i>Standard Error</i>	472974.1744	76963.1971
<i>t Stat</i>	-1.102348085	10.04852669
<i>P-value</i>	0.274863637	2.59352E-14
<i>Lower 95%</i>	-1468142.85	619308.1626
<i>Upper 95%</i>	425378.4991	927425.3171
<i>Lower 95.0%</i>	-1468142.85	619308.1626

Dari hasil uji ANOVA diperoleh nilai Significance F sebesar $2,59352 \times 10^{-14}$, yang jauh lebih kecil daripada nilai *alpha* (α) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik, sehingga masa kerja terbukti memiliki pengaruh nyata terhadap kenaikan gaji.

Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil regresi, diperoleh persamaan model sebagai berikut:

$$Y^{\wedge} = -521.382,1754 + 773.366,7399 \cdot X$$

Artinya:

- 1) Intercept bernilai negatif (-521.382,1754), yang secara statistik tidak signifikan ($p\text{-value} = 0,2748 > 0,05$), sehingga tidak terlalu berpengaruh dalam interpretasi model.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel masa kerja adalah 773.366,7399 dengan nilai $p\text{-value}$ sebesar $2,59352 \times 10^{-14}$ ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa koefisien tersebut signifikan secara statistik. Ini berarti, setiap tambahan satu tahun masa kerja akan meningkatkan rata-rata kenaikan gaji sebesar Rp773.366,74.

Interpretasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kenaikan gaji. Dengan kekuatan hubungan yang kuat dan tingkat signifikansi yang tinggi, model regresi ini dapat dijadikan dasar untuk prediksi kenaikan gaji berdasarkan lamanya masa kerja. Namun demikian, karena R Square belum mencapai angka maksimal (100%), maka disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain dalam penelitian lanjutan untuk memperoleh model yang lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan terhadap data karyawan di Kota Bekasi dan Jakarta Selatan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja (X) terhadap peningkatan atau pendapatan kompensasi finansial (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,6352, yang mengindikasikan bahwa 63,52% variasi dalam peningkatan kompensasi dapat dijelaskan oleh masa kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Selain itu, hasil uji signifikansi model menunjukkan bahwa nilai Significance F sebesar $2,59352 \times 10^{-14}$ lebih kecil dari α 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap peningkatan kompensasi finansial yang diterima karyawan.

Berdasarkan data yang ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep.983-Yanbangsos/2019, UMK Kumulatif di Kota Bekasi tahun 2020 berada di nilai Rp 4.589.708,90. Sedangkan UMK Kota Bekasi per bulan Mei 2025, berdasarkan ketetapan melalui Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561.7/Kep.798-Kesra/2024 berada di nilai Rp 5.690.752,95. Ini berarti UMK Kota Bekasi kumulatif di tahun 2020 terhadap UMK Kota Bekasi per Mei 2025 mengalami peningkatan sebesar 23,99%.

Berdasarkan 60 data responden, didapati rata-rata masa kerja responden adalah lima tahun, dengan peningkatan pendapatan pertama mereka dengan pendapatan terakhir di angka 86%. Adapun pendapatan rata-rata pertama dari 60 sampel yang diambil adalah 17,40% lebih kecil terhadap UMK Kumulatif Kota Bekasi di tahun 2020. Sedangkan pendapatan rata-rata terakhir dari 60 sampel yang diambil adalah 24,04% lebih tinggi dari UMK Kota Bekasi per Mei 2025.

Ini menunjukkan tingginya kenaikan pendapatan finansial yang didapat oleh karyawan terhadap lamanya masa kerja mereka. Namun dari perhitungan regresi linier sederhana yang dilakukan sebelumnya, masa kerja berpengaruh sebesar 63,52% terhadap peningkatan finansial yang didapatkan. Maka tersisa 36,48% yang ditentukan oleh hal lain seperti keterampilan, bonus, kecakapan, dan lain sebagainya.

Masa kerja panjang tidak serta merta meningkatkan finansial seorang karyawan. Seharusnya dengan masa kerja yang panjang, seseorang mampu mempelajari lebih banyak keterampilan dan meningkatkan kepemimpinan. Tentu hal ini lebih banyak mempengaruhi peningkatan finansial seseorang dibandingkan dengan lamanya orang tersebut bekerja. Namun karena hubungan antara lamanya masa kerja dengan peningkatan skill dan kepemimpinan cenderung berjalan bersama, maka muncul sebuah opini yang mengatakan, seseorang yang memiliki masa kerja yang panjang dalam satu bidang pekerjaan akan cenderung memiliki peningkatan keterampilan dan kepemimpinan yang signifikan, buah dari pengalaman orang tersebut dalam bekerja di bidang pekerjaan yang sama selama bertahun-tahun.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugra Try Putra, R. A. (2023). Menggali Dampak Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Faktor. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN VOL. 9 No. 3, Maret 2023*, 251-260.
- Desak Tri Widiastuti, G. A. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Pebruari 2024, Vol.4 (No.2): Hal 275-280*, 275-280.
- Dewi, K. N. (2021). DAMPAK MASA KERJA, PENGALAMAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA TERHADAP. *Volume 1 Nomor 2 (Juni 2021) / e-journal.upr.ac.id*, 75-84.
- Elisabeth M. Struckell, P. C. (2022). Financial literacy and self employment – The moderating effect of gender and race . *Journal of Business Research 139 (2022) 639–653*, 639–653.
- Khoa T. Tran, P. V. (2018). The Impacts of the High-Quality Workplace Relationships on Job Performance: A Perspective on Staff Nurses in Vietnam. *Behav. Sci. 2018, 8, 109; doi:10.3390/bs8120109*, 1-21.
- Ozyukse, S. (2022). Financial Stress Relationship with Work Life and Financial Well-Being. *European Scientific Journal, ESJ February 2022 edition Vol.18, No.6*, 87-115.
- Princesza Feyga Candi Permana, A. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, Vol 7, No. 3 Desember 2021: 80-89*, 80-89.
- Putu Bagoes Dharmayasa, I. A. (2020). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 8, 2020 : 2915-2935*, 2915-2935.

- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, VOL.13, NO. 1, MARET 2011: 40-45, 40-45.
- Susilo Bekt, E. K. (2019). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, MASA KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SO GOOD FOOD UNIT UHT BOYOLALI. *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Vol. 7 No. 1, Juni 2019* , 31-45.
- SYAH, H. (2013). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN. *Jurnal Ilmu Manajemen| Volume 1 Nomor 2 Maret 2013*, 462-471.
- Xing Wei, X. W. (2024). The Relationship Between Financial Stress and Job Performance in China: The Role of Work Engagement and Emotional Exhaustion. *Psychology Research and Behavior Management 2024:17* 2905–2917, 2905-2917.
- Yi Che, J. Z. (2022). How Does Employee–Organization Relationship Affect Work Engagement and Work Well-Being of Knowledge-Based Employees? *Sec. Organizational Psychology Volume 13 - 2022* | <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.814324>, 1-13.