Analisis Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Tenaga Kerja Tambang Untuk Bekerja di PT. Merdeka Copper Gold

SKRIPSI

Oleh:

Nama	: Salvino Melben Apriliandri
Nomor Mahasiswa	: 20313273
Program Studi	: Ekonomi Pembangunan

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

2024

Analisis Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Tenaga Kerja Tambang Untuk Bekerja di PT. Merdeka Copper Gold

SKRIPSI

disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir
guna memperoleh gelar Sarjana jenjang Strata 1
Program Studi Ekonomi Pembangunan,
pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama	: Salvino Melben Apriliandri
Nomor Mahasiswa	: 20313273
Program Studi	: Ekonomi Pembangunan

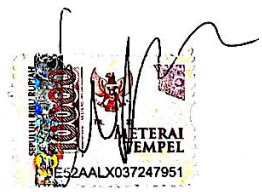
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang dapat dikategorikan dalam tindakan plagiasi seperti yang dimaksud dalam buku pedoman penulisan skripsi Program Studi Ekonomi Pembangunan FBE UII. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 18 Januari 2024

Penulis,



Salvino Melben Apriliandri

PENGESAHAN

Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Tenaga Kerja Tambang Untuk Bekerja di PT. Merdeka Copper Gold

Nama	: Salvino Melben Apriliandri
Nomor Mahasiswa	: 20313273
Program Studi	: Ekonomi Pembangunan

Yogyakarta, 10 Januari 2024
telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,



Dr. Rokhedi Priyo Santoso S.E., MIDEc.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Analisis Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Tenaga Kerja Tambang Untuk Bekerja di PT. Merdeka Copper Gold

Disusun oleh : SALVINO MELBEN APRILIANDRI

Nomor Mahasiswa : 20313273

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Senin, 12 Februari 2024

Penguji/Pembimbing Skripsi : Dr. Rokhedi Priyo Santoso, SE., MIDEc.

Penguji : Jannahar Saddam Ash Shidiqie, SEI.,MEK.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmannirrohim, dengan segala puji serta rasa syukur penulis terhadap Allah SWT yang tidak pernah habis dengan rahmat, anugerah dan petunjuknya-Nya yang telah meridhoi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Shalawat diiringi salam selalu dihanturkan kepada Rasullah Muhammad SAW. Dengan ini penulis mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Kepada kedua orang tua, yang selalu memberikan doa, motivasi, dan memberikan keleluasaan dalam setiap kata didalam skripsi ini, sehingga penulis bisa membuat skirpsi ini dengan kapabilitas yang dimiliki untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonmika Universitas Islam Indonesia.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Tidak lupa shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, yang telah menjadi tauladan dan pedoman dalam kehidupan.

Dengan penuh rasa syukur dan rendah hati, penulis menyampaikan kata pengantar ini sebagai bentuk penghargaan dan ungkapan terima kasih atas segala bimbingan, dukungan, dan karunia yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Tenaga Kerja Tambang Untuk Bekerja di PT. Merdeka Copper Gold" . Penyusunan tugas akhir skripsi diajukan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini belum mencapai tingkat kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang besar kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam memberikan arahan dan saran. Dukungan tersebut berperan sebagai upaya dalam membantu menyelesaikan penulisan skripsi dengan baik. Penulis juga ingin mengungkapkan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan petunjuknya. sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Abdul Hakim., S.E., M.Si., Ph.D Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesi
4. Bapak Rokhedi Priyo Santoso S.e.,MEIDEc. dosen pembimbing skripsi penulis yang telah menuntun, memberi motivasi, dan ilmu untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh Bapak-Ibu dosen yang telah memberikan saran dan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh responden PT. Merdeka Copper Gold yang telah membantu penulis dalam penelitian ini.
7. Orang tua dan keluarga penulis yang selalu memberikan doa dan motivasi guna memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Teman-teman penulis yang selalu mendukung penulis dari awal perkuliahan sampai akhir dan dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Seluruh pihak yang telah berperan dalam penyelesaian skirpsi ini yang belum bisa penulis sebutkan satu per satu.

Yogyakarta, 18 Januari 2023



Salvino Melben Apriliandri

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....i
Halaman Judul Skripsi ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....iv
Halaman Pengesahan Ujian v
Halaman Persembahan.....vi
Halaman Kata Pengantar vii
Halaman Daftar Isi.....xi
Halaman Daftar Tabel.....xii
Halaman Daftar Gambar xiii
Halaman Daftar Lampiran.....xiv
Halaman Abstrak.....xv
BAB I PENDAHULUAN.....1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah.....10
1.3 Tujuan Penelitian 10
1.4 Manfaat Penelitian 11
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI 12
2.1 Literature Review.....12
2.2 Landasan Teori.....16
2.2.1 Sumber Daya Manusia 16
2.2.2 Tenaga Kerja 17
2.2.3 Upah 17
2.2.4 Pengalaman Kerja.....20
2.2.5 Fasilitas Pekerjaan.....21

2.2.6 Sektor Pertambangan 23
2.3 Hipotesis Penelitian 23
2.3.1 Hubungan Tingkat Upah Keputusan Tenaga Kerja untuk Bekerja 23
2.3.2 Hubungan Pengalaman Kerja dan Keputusan Tenaga Kerja untuk Bekerja 24
2.3.3 Hubungan Fasilitas Pekerjaan dan Keputusan Tenaga Kerja untuk Bekerja 25
2.4 Kerangka Penelitian 26
BAB III METODE PENELITIAN 27
3.1 Jenis dan Cara Pengumpulan Data 27
3.2 Definisi Variabel Operasional 28
3.2.1 Variabel Independen 28
3.2.2 Variabel Dependen 30
3.3 Metode Analisis 31
3.3.1 Uji Validitas 32
3.3.2 Uji Reliabilitas 33
3.3.3 Uji Hipotesis 34
3.3.4 Uji Kofisiensi Determinasi 35
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN 36
4.1 Deskripsi Data Penelitian 36
4.1.1 Keputusan Bekerja di PT. Merdeka Copper Gold 37
4.1.2 Tingkat Upah 37
4.1.3 Pengalaman Kerja 37
4.1.4 Fasilitas Pekerjaan 38
4.2 Hasil dan Pembahasan 38
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas 39
4.2.2 Uji Hipotesis 41
4.2.3 Koefisien Determinansi 43
4.2.4 Interpretasi Hasil 43
4.2.5 Analisis Hubungan Variabel Independen dengan Variabel Dependen 44

BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI 49
5.1 Simpulan 49
5.2 Implikasi 50
5.2.1 Implikasi Teoritis 50
5.2.2 Implikasi Kebijakan 50
DAFTAR PUSTAKA 52
LAMPIRAN 56

DAFTAR TABEL

1.1 Kontribusi terhadap PDB dan Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pertambangan terhadap Seluruh Sektor (Persen) 3

1.2 Rata-Rata Upah/Gaji Menurut 17 Sektor di Indonesia Tahun 2018-2022 (Juta Rupiah) 7

3.1 Instrumen Variabel Tingkat Upah (X1) 28

3.2 Instrumen Variabel Pengalaman Kerja (X2) 29

3.3 Instrumen Variabel Fasilitas Pekerjaan (X3) 29

3.4 Instrumen Variabel Keputusan Tenaga Kerja Untuk Bekerja di Pertambangan 30

4.1 Validitas Diskriminan 39

4.2 Konstruk Reabilitas dan Validitas (AVE) 39

4.3 Konstruk Reabilitas dan Validitas 40

4.4 Estimasi Path Coefficients 41

4.5 Koefisien Determinasi 43

DAFTAR GAMBAR

2.1 Keseimbangan Indifference Curve dengan Kurva Isoprofit.....18

2.2 Kurva Penawaran Tenaga Kerja.....19

2.3 Kerangka Penelitian.....26

4.1 Variabel Keputusan Tenaga Kerja Untuk Bekerja Menurut Responden.....37

4.2 Variabel Faktor Tingkat Upah Menurut Responden.....37

4.3 Variabel Faktor Pengalaman Kerja Menurut Responden.....38

4.4 Variabel Faktor Fasilitas Pekerjaan Menurut Responden.....38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Data Hasil Kuesioner 56
Lampiran II. Hasil Uji SEM Algorithm Results 60
Lampiran III. Hasil Uji Validitas Diskriminan.....61
Lampiran IV. Hasil Uji Reabilitas dan Validitas (AVE dan Cronbach Alpha) 62
Lampiran V. Hasil Estimasi Path Coefficients 63
Lampiran VI. Hasil Uji Koefisien Determinasi 64

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel tingkat upah, pengalaman kerja, fasilitas kerja terhadap keputusan tenaga kerja tambang untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dari hasil responden para pekerja di PT.Merdeka Copper Gold. Metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) yang dipilih sebagai model untuk mengestimasi data kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat upah tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold. Sementara, variabel fasilitas pekerjaan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan bersifat positif terhadap keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold.

Kata kunci: *tingkat upah, pengalaman kerja, fasilitas pekerjaan, dan keputusan tenaga kerja.*

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perekonomian Indonesia mempunyai korelasi dengan sumber daya secara kompleks. Berbagai sektor di Indonesia berkaitan erat dengan perekonomian, ini merujuk pada peran sektor dalam memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan pembangunan berkesinambungan. Tingkat kontribusi yang diberikan dari setiap sektor yang ada tentu terdapat perbedaan, ada yang dampaknya relatif rendah dan juga yang besar perannya. Salah satu sektor yang memberikan kontribusi besar sehingga berdampak terhadap perekonomian adalah sektor pertambangan (Suseno, 2019). Sektor pertambangan memiliki kapabilitas dalam menghasilkan lapangan pekerjaan, menciptakan profit dengan perdagangan Sumber Daya Alam (SDA) dan mendorong besarnya pendapatan pajak bagi pemerintah. Dampak sektor pertambangan terhadap pertumbuhan ekonomi dan pembangunan manusia di Indonesia mengindikasikan adanya gejala *resources curse* dalam pengelolaan sektor pertambangan (Amalia & A.V Anas, 2021) Dengan demikian, butuh pengaplikasian terkait tata kelola yang optimal dalam pengelolaan SDA agar dapat memperoleh dampak positif bagi perekonomian dan pembangunan berkepanjangan di Indonesia (BB Suryani, 2019).

Pertambangan dikatakan sebagai salah satu aktivitas masyarakat yang tertua. Industri ini merujuk pada proses produksi dengan resiko yang cukup tinggi (berbahaya) dan destruktif bagi sumber daya manusia (SDM) dan SDA. Penambangan dikenal berkorelasi dengan SDM sebagai tenaga kerja, motivasi dan kapasitas. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2021 mengatakan bahwa aktivitas penambangan mencakup separuh atau keseluruhan rangkaian proses, mulai dari rangka eksplorasi, pengendalian, pembersihan pengangkatan, pemasaran SDA, hingga kegiatan pasca tambang. Eksploitasi sumber daya yang sering kali diaplikasikan pada sektor ini mencakup batu bara, logam, gas alam,

uranium, minyak bumi, dan mineral lainnya. Rangkaian eksplorasi diterapkan untuk mendeteksi berbagai ketersediaan SDA yang bersifat potensial sehingga berguna untuk diperdagangkan. Sementara, proses penggalian dan pengeboran diterapkan untuk meneruskan endapan sumber data material tersebut. Rangkaian terakhir adalah material mentah diproses dan dibersihkan hingga dapat diaplikasikan secara komersial.

Negara Indonesia termasuk sebagai negara dengan kepemilikan SDA yang melimpah melalui kekayaan penyebaran beragam jenis bahan tambang yang di berbagai wilayah Indonesia seperti, gas alam, minyak bumi, batu bara, aspal, emas, dan biji besi. Menurut Survei Geologi Amerika Serikat (USGS) Indonesia sebagai negara yang memiliki kekayaan dalam sumber daya tambang dipilih untuk menempati peringkat ke-6 karena besarnya kepemilikan SDA. Selanjutnya, Indonesia juga dipilih untuk memperoleh posisi ke-3 dari kepemilikan yang potensial mengenai bahan galiannya yang berguna untuk melakukan ekspor batubara, posisi ke-2 untuk rangkaian produksi timah dan tembaga, dan peringkat posisi ke-6 untuk rangkaian produksi emas. Aspek yang menciptakan Indonesia menjadi bagian dari penghasil terbesar tembaga, emas, nikel, dan timah karena didukung oleh kondisi *excellent tectonic* dan geologi (Hana, 2013).

Berdasarkan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Tahun 2021 menyatakan bahwa saat ini Indonesia mempunyai persediaan batu bara senilai 38,84 Miliar ton dan juga sumber daya batu bara yang tertulis sebesar 143,7 Miliar ton. Mengenai konteks ini, pendayagunaan harus terus diimplementasikan oleh pemerintah agar berguna untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia secara menyeluruh. Pada tahun 2020, tertulis bahwa Indonesia mempunyai keseluruhan sumber daya nikel sebesar 143 Juta ton dan dan persediaan logam nikel senilai 49 Juta ton. Adapun kepemilikan lainnya terdapat jumlah keseluruhan sumber daya dan cadangan bijih emas senilai 16 Miliar ton dan 4 Miliar pada 2020. Mengenai hal ini, besarnya potensi yang dimiliki oleh

Indonesia dalam kepemilikan sumber daya alam energi dan mineral, sehingga seiring berjalannya waktu dapat terus dikembangkan.

Adapun peran sektor pertambangan dalam perekonomian Indonesia dapat diidentifikasi melalui kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi (Cahyadi dan Yasmi, 2022). Pengukuran pertumbuhan ekonomi dapat melalui penggunaan data Produk Domestik Bruto (PDB) yang diartikan sebagai total nilai barang dan jasa akhir yang diciptakan oleh unit ekonomi secara keseluruhan. PDB menjadi salah satu parameter pokok untuk mengevaluasi keadaan ekonomi di suatu negara dalam suatu jangka waktu tertentu. Sektor pertambangan dan penggalian tergolong pada tingkatan lima besar dalam keterlibatan yang relatif tinggi terhadap PDB Indonesia seperti yang dikemukakan oleh Badan Pusat Statistik (2023). Adapun alokasi PDB dalam berbagai sektor yang tersedia mencerminkan kontribusi masing-masing sektor ekonomi dalam suatu negara. Ketika sejumlah sektor ekonomi memiliki peran yang signifikan, hal ini menandakan pentingnya sektor-sektor tersebut sebagai basis perekonomian suatu negara, seperti yang terjadi pada sektor pertambangan dan penggalian.

Tabel 1.1 Kontribusi terhadap PDB dan PenyerapanTenaga Kerja Sektor Pertambangan terhadap Seluruh Sektor (Persen)

Tahun	Kontribusi Sektor Pertambangan dan Penggalian terhadap PDB (persen)	Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pertambangan dan Penggalian terhadap Seluruh Sektor (persen)
2018	8,08	1,16
2019	7,26	1,10
2020	6,43	1,05
2021	8,97	1,10
2022	12,21	1,13

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023 (diolah)

Industri pertambangan memiliki peran pokok dalam perekonomian global dan berpartisipasi sebagai penyuplai besarnya pendapatan karena menyalurkan banyaknya bahan mentah untuk kebutuhan sektor industri lainnya. Sektor pertambangan sangat diandalkan oleh suatu negara yang memiliki kekayaan SDA melimpah, disebabkan sektor pertambangan ikut serta dalam menjadi bagian sumber pendapatan utama negara tersebut, termasuk Indonesia (Cahyadi dan Yasmi, 2022).

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 mengemukakan bahwa tingkat kontribusi sektor pertambangan dan penggalian terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia cukup tinggi. Sementara angka penyerapan tenaga kerja terhadap seluruh sektor yang bersumber dari data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan tingkat (persentase) yang rendah, walaupun mengalami peningkatan pada tahun 2020 hingga 2022. Hal ini mengindikasikan bahwa *output* yang diciptakan oleh sektor pertambangan dan penggalian relatif tinggi, sedangkan penyerapan tenaga kerja sektor pertambangan dan penggalian terhadap seluruh sektor di Indonesia cukup rendah sehingga dapat diartikan keduanya memiliki hubungan berbanding terbalik (negatif).

Pencapaian keberhasilan industri tentu dapat dipengaruhi oleh aspek esensial yang menjadi faktor pendorong. Adapun aspek pokok yang berperan mendukung keberhasilan industri adalah SDM sebagai tenaga kerja untuk industri terkait. Aset yang paling esensial dari perusahaan mana pun pada abad ke-21 dikenal sebagai SDM. Hal ini dapat dicerminkan melalui pentingnya SDM dalam suatu bidang atau industri karena berperan untuk mendukung peningkatan efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang selanjutnya akan memberikan pengaruh terhadap bertambahnya tingkat produktivitas suatu perusahaan (Mensah dan Kwesi, 2016). Mengenai konteks ini, mengindikasikan bahwa SDM dengan kualitas yang tinggi mampu menyalurkan peran yang besar terhadap pencapaian tujuan suatu bidang atau industri.

Konteks mengenai kualitas yang dimiliki oleh setiap SDM dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berperan, seperti keahlian tenaga kerja dan tingkat pendidikan tenaga kerja yang secara langsung memberikan dampak pada produktivitas sehingga menandakan bahwa adanya korelasi secara positif antara keterampilan SDM dengan kualitas yang dimiliki. Ketika tingginya keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja, maka dapat meningkatkan produktivitasnya. SDM atau dikenal sebagai tenaga kerja memiliki kapasitas untuk menentukan kesesuaian antara bidang pekerjaan dengan keinginan ataupun kapabilitas yang dimilikinya (Douw dkk, 2021). Merujuk pada salah satunya yaitu terdapat aspek risiko pada rangkaian pekerjaan yang ada tentu akan menjadi indikasi peninjauan bagi tenaga kerja dalam menentukan bidang pekerjaan. Akan tetapi, pekerjaan yang memiliki risiko tinggi kerap kali memberikan tawaran gaji yang tinggi juga, seperti halnya pada sektor pertambangan (Santoso, 2012).

Banyak peneliti empiris telah melakukan identifikasi terkait berbagai faktor yang memberikan dampak terhadap tingkat kepuasan tenaga kerja. Sektor pertambangan memiliki sistem motivasi yang berbeda dengan sektor lain, karena karakteristik industri dan sifat aktivitas pertambangan yang mendukung penelitian mengenai pentingnya aspek motivasi tenaga kerja dan kepuasan yang berguna untuk peningkatan pengelolaan yang lebih efektif (Putri dkk, 2019). Peran pokok memotivasi tenaga dapat berguna untuk meningkatkan korelasi antara pekerja dengan pemilik perusahaan (Swadarma dan I Gusti, 2020). Hal ini menegaskan bahwa tenaga kerja pertambangan merupakan komponen pokok dari anggaran lembaga produktif yang lebih tinggi dan memiliki kontribusi utama dalam pencapaian tujuan perusahaan dalam suatu industri.

Menurut Mensah dan Kwesi (2016) menganggap bahwa tenaga kerja yang memiliki motivasi untuk menjadi pekerja stabil yang berkualitas, produktif dan berdedikasi dikatakan sebagai aset perusahaan yang paling berharga dan bersifat fluktuatif. Rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat memberikan dampak produktivitas yang berkurang, penurunan tingkat kedisiplinan pekerja dan

terganggunya kesejahteraan emosional pekerja. Dengan tidak adanya penambahan aspek motivasi dapat menimbulkan risiko kehilangan pekerja yang berharga dan perusahaan dapat kesulitan menarik pekerja yang berkompeten. Pentingnya motivasi kerja dalam bidang *hybrid* yang kompetitif merujuk pada upaya perusahaan pertambangan untuk mendapatkan pekerja yang berkapasitas tinggi, memperoleh prestise yang baik dan peningkatan kualitas pekerjaan.

Terdapat beberapa faktor lain yang dapat memberikan dampak pada performa pekerja, seperti keadaan kerja, kesempatan pengembangan dan pelatihan, keamanan kerja, hubungan antara pekerja dan pemilik perusahaan, serta kebijakan perusahaan untuk mengadakan pemberian penghargaan kepada pekerjanya. Di antara beberapa aspek yang memiliki pengaruh terhadap performa pekerja, terdapat faktor pokok berupa motivasi penghargaan untuk pekerja (Mensah dan Kwesi, 2016). Adapun faktor lainnya yang dapat memberikan motivasi para pekerja, yaitu tingkat upah, pengalaman dalam bekerja, fasilitas, pengawasan dan pemerataan. Pertimbangan ini dibentuk untuk menambah tingkat performa pekerja.

Peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 menyatakan bahwa faktor yang mendasari penetapan besaran upah adalah tingkat pertumbuhan ekonomi dan produktivitas dalam satu rentang waktu (Database Peraturan, 2015). Melihat Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 menerapkan konsep tersebut guna penetapan besaran upah. Oleh karena itu, penetapan tingkat upah menjadi pemahaman pokok untuk para pekerja yang berkoalisi pada serikat pekerja. Upah merujuk pada kompensasi yang diberikan pihak perusahaan kepada pekerja tidak tetap sesuai dengan kesepakatan nominal yang telah ditetapkan oleh kedua belah pihak, yaitu pihak pekerja dan perusahaan (Cahyadi dan Yasmi, 2022).

Tabel 1.2 Rata-Rata Upah/Gaji Menurut 17 Sektor di Indonesia Tahun 2018-2022 (Juta Rupiah)

Sektor	Tahun				
	2018	2019	2020	2021	2022
Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	1,88	2,03	1,90	1,97	2,22
Pertambangan dan Penggalian	4,63	4,77	4,47	4,33	4,80
Industri Pengolahan	2,70	2,84	2,63	2,65	2,98
Pengadaan Listrik dan Gas	3,57	4,04	3,73	3,66	4,49
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang/	2,61	2,48	2,44	2,63	2,68
Konstruksi	2,72	2,79	2,77	2,73	2,97
Perdagangan Besar dan Eceran	2,39	2,46	2,77	2,30	2,65
Transportasi	3,25	3,59	3,14	2,95	3,60
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	2,24	2,32	1,92	1,86	2,31
Informasi dan Komunikasi	4,07	4,31	3,94	4,13	5,04
Aktivitas Keuangan dan Asuransi	4,37	4,24	4,14	4,13	5,18
Real Estate	3,59	3,99	3,35	3,71	4,41
Jasa Perusahaan	3,52	3,44	3,34	3,15	3,93
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	3,86	3,98	3,79	3,78	3,84
Jasa Pendidikan	2,82	2,73	2,67	3,58	2,68

Sektor	Tahun				
	2018	2019	2020	2021	2022
Jasa Kesehatan dan kegiatan sosial	3,35	3,43	3,28	3,27	3,62
Jasa lainnya	1,62	1,77	1,69	1,63	1,84

Sumber: BPS, 2023

Berdasarkan Cahyadi dan Yasmi (2022) menyatakan bahwa profesi dengan tingkat upah yang tinggi adalah ahli teknik pertambangan. Dikarenakan tingginya risiko yang ada di rangkaian pekerjaan sektor pertambangan. Adapun risiko yang terdapat di sektor pertambangan antara lain mengenai beban kerja yang berat, keselamatan kerja dan juga jarak lokasi eksplorasinya dengan tempat tinggal yang relatif jauh. Maka dari itu, besarnya tingkat gaji yang diberikan perusahaan sangat memungkinkan karena risiko yang ada. Hal ini dikemukakan pada tabel 1.2 mengenai rata-rata upah dalam 17 sektor di Indonesia, bahwa sektor pertambangan dikatakan sebagai sektor dengan rata-rata upah tertinggi sebesar 4,6 Juta Rupiah dalam lima tahun terakhir (2018-2022). Adapun tertinggi kedua yaitu sektor aktivitas keuangan dan asuransi sebesar 4,4 Juta Rupiah, serta tertinggi ketiga yaitu sektor informasi dan komunikasi sebesar 4,2 Juta Rupiah.

Menurut Priyo dan Marnis (2008), fasilitas kerja diartikan sebagai suatu prosedur pemberian perusahaan yang mencakup pada subsidi transportasi, sarana pekerjaan yang memadai, akomodasi makan dan tempat tinggal, serta jaminan asuransi Kesehatan untuk menarik para pekerja. Dengan adanya ketersediaan fasilitas kerja ini dapat menciptakan kepuasan para pekerja. Berdasarkan anggapan dalam pengamatan teoritis menyatakan bahwa fasilitas kerja yang disediakan oleh suatu perusahaan dapat mendukung terciptanya aset dan berkurangnya tingkat ketidakpuasan dalam pekerjaan (Nasution dan Dody, 2018). Diketahui bahwa perusahaan sektor pertambangan memberikan banyak fasilitas kerja yang meliputi tempat tinggal, akomodasi konsumsi, akomodasi transportasi dari tempat tinggal ke tempat kerja, kendaraan, tempat ibadah, dan bahkan tempat olahraga.

Minat untuk bekerja di sektor pertambangan juga dapat didorong oleh adanya pengalaman kerja yang dimiliki para pekerja. Berdasarkan penelitian Arifin dan Didit (2022) mengatakan bahwa pengalaman kerja diartikan sebagai pengukuran durasi waktu yang telah ditempuh oleh individu untuk mempelajari dan mengimplementasikan tugas dari suatu bidang pekerjaan. Pengalaman kerja menjadi kombinasi antara ilmu pengetahuan dan keahlian yang telah diperoleh serta dikuasai seorang pekerja dari bidang pekerjaan yang telah dijalani selama jangka waktu tertentu. Menurut Adamy (2016) bahwa pengalaman kerja berperan dalam meningkatkan keterampilan dan pemahaman, serta berperan penting dalam kepemilikan suatu usaha dalam mengembangkan sikap dan performa pekerja. Dampak dengan adanya pengalaman yang dimiliki oleh pekerja pada masa kerja sebelumnya, dapat mendukung bertambahnya pemahaman dan kompetensi pekerja untuk mewujudkan performa yang baik dalam pekerjaan. Pada konteks ini, pengalaman kerja yang dimiliki dapat memberikan dampak positif terhadap suatu perusahaan karena pekerja mendapatkan peningkatan keterampilan dan tindakan dalam bekerja. Setelahnya dapat memberikan pengaruh terhadap performa pekerja. Dengan demikian, pengalaman kerja yang tinggi akan menambah tingkat efektivitas kinerja.

Indonesia telah dianggap sebagai negara dengan lahan subur bagi industri pertambangan karena terdapat melimpahnya persediaan SDA yang dimiliki (Cahyadi dan Yasmi, 2022). Berdasarkan situs Merdeka Copper Gold menyatakan bahwa PT Merdeka Copper Gold Tbk merujuk pada sebuah perusahaan sektor pertambangan yang fokus pada proses produksi emas, mineral, tembaga, dan perak yang penting bagi perkembangan hidup manusia. Perusaahan ini menerapkan standar tertinggi dalam aspek sosial, lingkungan dan tata kelola perusahaan (*Environment, Social and Governance/ESG*). Sejak mulai berdiri, Merdeka melakukan akuisisi, menjalankan, dan meningkatkan berbagai proyek dan operasional pertambangan dengan efektif. Aset bisnis Merdeka mencakup proyek dengan

persediaan mineral tingkatan internasional dan proses tambang terpandang di Indonesia.

PT Merdeka Copper Gold Tbk menunjukkan terdapat pertumbuhan performa yang progresif selama tahun 2022, melalui pendapatan tingkat USD 232,094 juta pada 2022.. Mengenai penyerapan tenaga kerja pada perusahaan ini, salah satunya ditunjukkan pada hasil perekrutan oleh PT Merdeka Copper Gold Tbk. yaitu tenaga kerja dengan jumlah sebesar 8,262 yang dibutuhkan dalam mengoptimalkan rangkaian operasional proyek pertambangan. Mengenai hal ini, dapat menandakan bahwa PT Merdeka Copper Gold Tbk sebagai perusahaan dengan nilai produksi yang tinggi dan penyerapan tenaga kerja yang tinggi juga. Maka dari itu, judul yang diterapkan dalam penelitian ini adalah **"Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Tenaga Kerja Tambang Untuk Bekerja di PT. Merdeka Copper Gold"**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana faktor tingkat upah, pengalaman kerja dan fasilitas pekerjaan dalam mempengaruhi keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold?
2. Apakah faktor tingkat upah, pengalaman kerja dan fasilitas pekerjaan secara bersama-sama mempengaruhi keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui faktor tingkat upah, pengalaman kerja dan fasilitas pekerjaan dalam mempengaruhi keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold.
2. Untuk mengetahui faktor tingkat upah, pengalaman kerja, dan fasilitas pekerjaan secara bersama-sama mempengaruhi keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:
    a. Meningkatkan pengetahuan dan wawasan bagi penulis dan masyarakat terkait ketenagakerjaan.
    b. Menambah pengetahuan dan informasi baru mengenai sektor pertambangan.
2. Manfaat Praktisi:
    a. Diharapkan mampu mendorong motivasi kerja di sektor pertambangan.
    b. Diharapkan sektor pertambangan mampu memberikan peningkatan kontribusi yang baik bagi perekonomian.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Literature Review

Pada proses penyusunan penelitian ini, menggunakan beberapa penelitian sebelumnya dalam bidang yang sama sebagai tinjauan kembali pokok pembahasan penelitian.

Penelitian Safitri dkk (2023) yang berjudul "Komunikasi Interpersonal sebagai Faktor Keputusan Tetap Bekerja di Sektor Pertambangan (Studi Kasus di Kota Samarinda)". Variabel independen yang diaplikasikan adalah interpersonal, gaji, dan motivasi (prestasi), sedangkan variabel keputusan tetap bekerja sebagai variabel dependen penelitian ini. Penelitian terdahulu ini menerapakan metode kuantitatif dan deskriptif analisis. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari 30 sampel karyawan menyatakan bahwa variabel interpersonal senilai 93,5% (lebih mengacu bekerja sebagai tim), variabel gaji sebesar 83,9% (adanya kepuasaan dengan angka gaji yang diberikan), dan motivasi senilai 96,8% (kemampuan karyawan dapat bertamabh saat adanya peningkatan prestasi pekerjaan). Adapun letak perbedaannya dengan penelitian ini adalah PT. Multindo Prima Teknik Samarinda sebagai objek penelitian ini, Samarinda sebagai lokasi penelitian, dan interpersonal sebagai salah satu variabel independen dalam penelitian. Penelitian terdahulu yang paling mendekati dengan penelitian ini adalah penelitian Safitri dkk (2023).

Penelitian Fikri Citra Rosalina (2018) yang berjudul "Analisis Pengaruh Produk Domestik Bruto, Ekspor, dan Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pertambangan di Indonesia". Variabel independen yang diterapkan adalah PDB, ekspor dan upah, sedangkan variabel penyerapan tenaga kerja sebagai variabel dependen dalam penelitian terdahulu ini. Metode penelitian yang diaplikasikan yakni metode kuantitatif melalui analisis regresi linier berganda. Hasil yang didapat adalah variabel PDB dan ekspor memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap variabel penyerapan tenaga kerja sektor pertambangan.

Sementara, variabel upah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja. Adapun letak perbedaan dengan penelitian ini adalah PDB dan ekspor sebagai variabel independen dalam penelitian, penyerapan tenaga kerja sebagai variabel independen dan penggunaan data sekunder (*time series)*.

Penelitian Du Plessis et al (2015) yang berjudul "Effective Motivation Practices that Could Enhance Employee Performance in the Mining Industry". Metode yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Perolehan data bersumber dari hasil wawancara di dua perusahaan sektor pertambangan. Untuk dapat menganalisis data, penelitian ini menerapkan pendekatan induktif. Berdasarkan hasil yang didapat bahwa lima faktor pokok yang menarik mayoritas pekerja sektor pertambangan di Laos adalah keselamatan, gaji, pengawasan, sosial, dan kesetaraan. Adapun letak perbedaan dengan penelitian ini adalah metode kualitatif sebagai metode yang diaplikasikan dalam penelitian, Laos sebagai lokasi penelitian, dan variabel independen penelitian.

Penelitian Janovac, Saša Virijević et al (2021) yang berjudul "The Influence of Employee Motivation Factors on Job Satisfaction in Mining Companies" Variabel yang diterapkan yakni motivasi (variabel independen) dan kepuasan kerja (variabel dependen). Penggunaan metode dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Menerapkan analisis regresi berganda standar dan menentukan koefisien korelasi *pearson*. 200 karyawan yang bekerja di perusahaan terpilih dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini. Menurut hasil penelitian ini diketahui bahwa adanya korelasi yang signifikan antara faktor motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Adapun letak perbedaan dengan penelitian ini adalah dua perusahaan sektor tambang di Republik Serbia sebagai objek penelitian ini.

Penelitian Mensah dan Kwesi (2016) yang berjudul "Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana". Variabel yang diterapkan dalam penelitian terdahulu ini adalah motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan usia karyawan. Penelitian ini menerapkan metode kualitatif

dan kuantitatif (metode campuran). Studi ini mengimplementasikan desain penelitian deskriptif dan eksplorasi dalam analisis komparatif motivasi pekerja dan prestasi kerja di antara perusahaan sektor tambang di Ghana. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan wawancara secara langsung. Penelitian ini menyatakan bahwa pekerja di empat perusahaan sektor tambang proporsi besar dimotivasi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik dengan penegasan khusus pada tingkat upah. Adapun letak perbedaan dengan penelitian ini adalah perusahaan tambang emas berproporsi besar di Ghana sebagai objek penelitian dan metode campuran sebagai metode penelitian.

Penelitian Mahdalena Ruddy (2022) yang berjudul "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Pertambangan Kecamatan Batulicin". Variabel independen yang digunakan adalah faktor produksi, investasi, dan upah, sedangkan variabel penyerapan tenaga kerja sebagai variabel dependen penelitian ini. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan jenis penelitian yang dipakai adalah *explanatory research*. Analisis data dalam penelitian ini menerapkan analisis statistik deskriptif dan analisis regrresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa korelasi secara positif antara produksi batu bara dan penyerapan tenaga kerja, sehingga ketika bertambahnya angka produksi maka mendukung kenaikan jumlah penyerapan tenaga kerja. Sementara, variabel investasi dan upah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kecamatan Batulicin 2010-2019. Adapun letak perbedaan dengan penelitian ini adalah sektor pertambangan Kecamatan Batulicin sebagai objek penelitian ini.

Penelitian Ganie Djupiansyah (2017) yang berjudul "Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk dan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Berau Kalimantan Timur". Variabel independen yang dipakai adalah faktor upah, tingkat pendidikan, jumlah penduduk, dan PDRB, sedangkan variabel penyerapan tenaga kerja sebagai variabel dependen penelitian ini. Penggunaan metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif melalui data

sekunder. Analisis data yang dilaksanakan yakni regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah penduduk memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Berau. Sementara, variabel upah, tingkat pendidikan dan PDRB tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Adapun letak perbedaan dengan penelitian ini adalah Kabupaten Berau sebagai lokasi penelitian, variabel dependen dan independen dalam penelitian ini.

Penelitian Mardiana dkk (2023) yang berjudul "Pengaruh Worklife Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT. Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab.Kolaka Utara)". Variabel independen yang dipakai adalah *worklife balance* dan lingkungan kerja, sedangkan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen penelitian ini. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Analisis data yang dilakukan yakni *structural equation modelling* berbasis *partial least square*. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa *worklife balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Silika Mallawa Kel. Lasusua. Adapun letak perbedaan dengan penelitian ini adalah PT. Citra Silika Mallawa sebagai objek penelitian, variabel dependen dan independen dalam penelitian ini.

Penelitian Hanafiah (2013) yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja dengan Intensi Pindah Kerja pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau". Variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja, ketidakamanan kerja dan intensi pindah kerja. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Analisis regresi berganda sebagai teknik analisis data penelitian diaplikasikan. Menurut hasil penelitian ini diketahui bahwa pengaruh yang ada antara kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja adalah signifikan. Adapun letak perbedaan dengan penelitian ini adalah PT. Bumi Desa Suaran sebagai objek penelitian dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian Sumanto dkk (2021) yang berjudul "Pengaruh Skill dan Knowledge terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang". Variabel independen yang digunakan adalah *skill* dan *knowledge*, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif melalui data primer dan sekunder. Analisis regresi berganda sebagai teknik analisis data penelitian diaplikasikan. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa *skill* dan *knowledge* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Virajaya Putra Tambang. Adapun letak perbedaan dengan penelitian ini adalah PT. Virajaya Putra Tambang sebagai objek penelitian, sumber data campuran dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kaitan dengan kapabilitas sistematis yang mengacu pada daya pikir dan daya fisik. Adapun sifat yang diterapkan masih berkaitan erat dengan lingkungan atau keturunan (Apriliana, 2021). Sementara mengenai performa dan pencapaian kerja ditunjang oleh harapan terpenuhi keinginannya. Maka dari itu, SDM didefinisikan sebagai salah satu aspek yang berperan penting dalam suatu perusahaan dan perlu adanya pengendalian yang baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Manajemen SDM merujuk pada kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong, memajukan, memotivasi, dan menjaga performa yang tinggi dalam perusahaan (Purwadi, 2019). Perencanaan SDM diartikan sebagai aktivitas khusus yang berkaitan dengan penetapan kebutuhan SDM, seperti, penyusunan dan pengembangan kinerja, keselamatan kerja, pembagian kesejahteraan dan kompensasi, serta korelasi industrial. Oleh karena itu,

pengembangan SDM merupakan aspek esensial dalam peningkatan performa SDM dan efektivitas perusahaan (Priyo, 2008).

Sumber daya manusia dalam aspek ketenagakerjaan memiliki kaitan dengan kapabilitas individu yang diaplikasikan dalam jangka waktu tertentu guna pencapaian prestasi kerja. Kapabilitas dalam bekerja dapat diartikan sebagai kepemilikan individu terkait keahlian dalam berbagai bidang pekerjaan sehingga aktivitas tersebut dapat mendukung terpenuhinya kebutuhan hidup dalam menciptakan barang dan jasa.

2.2.2 Tenaga Kerja

Berdasarkan BPS (2022) menyatakan bahwa tenaga kerja diartikan sebagai kualifikasi penduduk yang mempunyai pekerjaan, penduduk yang sedang mencari pekerjaan dan penduduk yang tidak memiliki pekerjaan dengan umur 15 tahun ke atas atau tergolong dalam usia kerja. Adapun berbagai macam kriteria ketenagakerjaan menurut BPS (2022), yaitu:

a) Pekerja penuh merujuk pada tenaga kerja yang memiliki durasi kerja lebih dari 35 jam dalam per minggu dengan hasil kerja tertentu.
b) Pekerja setengah penganggur diartikan sebagai tenaga kerja yang memiliki durasi jam kerja kurang dari 35 jam (jam kerja normal) per minggu dan dibarengi dengan mencari kerja atau masih bersedia mengambil pekerjaan lain.
c) Pekerja paruh waktu merujuk pada tenaga kerja yang memiliki jumlah jam kerja kurang dari jam kerja normal (kurang dari 35 jam), tetapi tidak dibarengi dengan mencari pekerjaan atau tidak bersedia untuk mengambil pekerjaan lain.

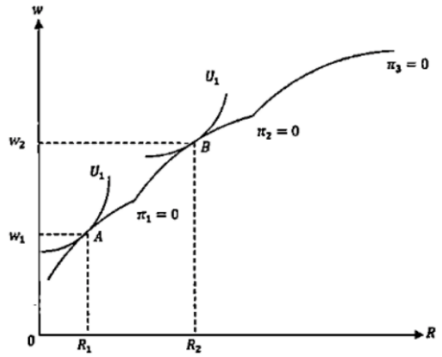
2.2.3 Upah

Menurut BPS (2022) definisi upah/gaji merujuk pada sebuah imbalan atau pemberian yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja sebagai

hasil dari pencapaian pekerjaan yang telah dijalani. Adapun klasifikasi mengenai gaji/upah menurut BPS adalah sebagai berikut:

a) gaji/upah yang berbentuk barang merujuk pada kompensasi yang diperoleh pekerja sebagai hasil kerja yang telah dilakukan dengan bentuk barang.
b) gaji/upah yang berwujud uang diartikan sebagai kompensasi pekerja atas sebagai hasil pekerjaan dalam wujud uang.
c) gaji/upah bersih merujuk pada pemberian tingkat upah dalam wujud uang atau barang yang dibagikan kepada pekerja dari perusahaan. Implikasi penerimaan bersih adalah jumlah sesudah pengurangan dengan iuran wajib pajak pendapatan dan lain-lain.
d) gaji/upah dasar merujuk pada tingkat upah semula sebelum adanya penambahan beragam tunjangan dan lainnya.
e) upah lembur diartikan sebagai pemberian upah yang ditambahkan oleh perusahaan terkait yang didukung oleh peningkatan durasi kerja dari jam kerja normal yang telah ditetapkan.
f) upah nominal merujuk pada penerimaan tingkat upah oleh pekerja sebagai hasil jasa pekerjaan yang telah dijalankan.

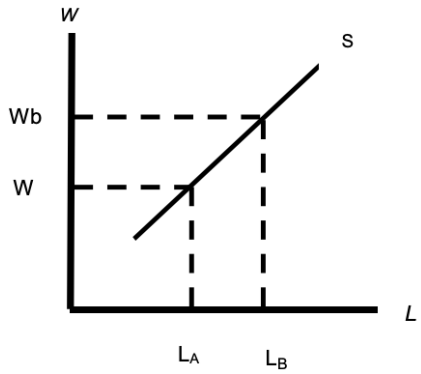
Gambar 2. 1 Keseimbangan Indifference Curve dengan Kurva *Isoprofit*



Sumber: Santoso (2012)

Teori mengenai konsep *compensating wage differential* memiliki definisi sebagai ketidaksamaan (berbeda-beda) imbalan tingkat upah yang diberikan untuk masing-masing bidang pekerjaan. Secara teoritis, penetapan besaran upah seorang pekerja terjadi ketika kurva *indifference* pekerja tersebut bersinggungan dengan kurva *isoprofit* perusahaan. Pasar tenaga kerja akan mencapai keseimbangan pada saat kurva *indifference* dan kurva *isoprofit* bersinggungan. Pada kondisi ini mengindikasikan bahwa seorang individu sebagai pekerja yang tidak menginginkan risiko yang besar, maka akan mengacu pada bidang pekerjaan dengan risiko yang rendah sehingga gaji yang diterima juga rendah. Sementara, pekerja yang memilih yang risiko tinggi, maka akan mengacu pada bidang pekerjaan dengan risiko tinggi sehingga tingkat upah juga tinggi (Santoso, 2012).

Gambar 2.2 Kurva Penawaran Tenaga Kerja



Sumber: Santoso (2012)

Gambar diatas mencerminkan kurva penawaran tenaga kerja yang mempunyai kemiringan positif. Hal ini menandakan bahwa korelasi antara upah dan tenaga kerja bersifat positif (berbanding lurus). Ketika tingkat upah semakin tinggi, maka akan semakin banyak tenaga kerja yang bersedia untuk bekerja (Borjas, 2016).

Adanya implikasi konsep SDM yang berhubungan dengan profil pendapatan berdasarkan usia. Berdasarkan Borjas (2016), konsep pendapatan ini mencapai puncaknya pada pengembangan fungsi

pendapatan sumber daya manusia Jacob Mincer. Model pendapatan mincer menyatakan bahwa pendapatan individu merujuk pada fungsi dari pencapaian tingkat pengalaman kerja dan pendidikan, sehingga dijadikan sebagai basis analisis faktor pendorong dalam penentuan besaran upah (Dakic dan Mirko, 2017). Hal ini didukung oleh penelitian Akbar (2018) bahwa pendidikan tinggi yang telah dicapai berkorelasi secara positif dengan tingkat upah. Individu dengan kepemilikan tingkat pendidikan yang tinggi akan memperoleh jumlah upah yang lebih tinggi juga, sehingga total penerimaan kompensasi untuk seumur hidupnya diukur melalui nilai sekarang atau biasa dikenal sebagai *net present value*.

Fungsi pendapatan Mincer sebagaimana persamaan yang banyak dipakai ini, koefisien pendidikan memperkirakan persentase kenaikan pendapatan yang diperoleh dari satu tahun tambahan sekolah. Koefisien pengalaman dan kuadrat pengalaman memperkirakan tingkat pertumbuhan pendapatan yang diperoleh dari tambahan satu tahun pengalaman di pasar tenaga kerja dan sering kali diinterpretasikan sebagai pengukuran dampak pelatihan kerja terhadap pendapatan (Borjas, 2016).

2.2.4 Pengalaman Kerja

Pengalaman dapat mendukung individu menjadi tahu mengenai sesutu dan hasilnya kemudian disebut sebagai pengetahuan. Pengalaman kerja merupakan tingkatan lamanya durasi bekerja yang sudah diaplikasikan oleh individu dalam mengartikan sebuah tugas dan menerapkan suatu pekerjaan dengan baik (Ilham, 2022). Hal ini didukung oleh penelitian Pitri Tedi (2020) yang mengartikan definisi pengalaman kerja merujuk pada suatu kepemilikan dalam pekerjaan yang berdasar pada kapasitas, keterampilan, pemahaman dari bidang kerja dan reponsibilitas sebelumnya.

Pengalaman kerja dapat dianggap sebagai faktor pokok karena melalui adanya pengalaman kerja, seorang pekerja mampu mempermudah pekerjaan yang akan diaplikasikan berdasar pada kepemilikan pengalaman dan bisa meminimalisir kesalahan yang akan terjadi sehingga dapat mendukung peningkatakn produktivitas pekerjaan. Maka dari itu, seorang pekerja dengan kepemilikan pengalaman kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kenaikan performa individu terkait dan perusahaan, sehingga seluruh bidang pekerjaan dapat bergerak dengan optimal. Menurut Pitri Tedi (2020), terdapat komponen pengalaman kerja sebagai berikut:

a) Lama durasi bekerja diartikan sebagai tingkat lamanya masa kerja yang telah dijalani seorang pekerja dapat menambah pemahaman bidang kerja dan memiliki kapabilitas untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
b) Kepemilikan tingkat pengetahuan yakni adanya pemahaman yang berhubungan dengan prinsip, konsep, sistematika, dan informasi lainnya yang diperlukan oleh pekerja. Tingkat pengetahuan meliputi keterampilan dalam mengartikan dan menerapkannya pada kewajiban pada suatu pekerjaan.
c) Kepemilikan tingkat keahlian merujuk pada keahlian yang berhubungan dengan kapasitas fisik yang diperlukan untuk pencapaian suatu bidang kerja.
d) Kemampuan dalam menguasai bidang pekerjaan dan perlengkapan merupakan besaran tingkat penguasaan seorang pekerja dalam penerapan konsep pada peralatan dan teknik pekerjaan.

2.2.5 Fasilitas Pekerjaan

Menurut Anandita (2021), definisi fasilitas adalah suatu yang berwujud pelayanan, perlengkapan dan sarana kerja yang berperan sebagai perangkat untuk mengakomodaasi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas

pekerjaan merujuk pada pemberian dari perusahaan dalam wujud pelayanan kepada para pekerja agar mendukung peningkatan performa dengan membantu pemenuhan yang dibutuhkan oleh pekerja (Yonda dkk, 2022). Dengan adanya ketersediaan fasilitas kerja yang disiapkan oleh perusahaan sangat meringankan pekerja dalam bekerja melalui sarana yang dibutuhkan untuk membangkitkan aktivitas manajemen dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Fasilitas kerja termasuk menjadi faktor yang tidak terpisahkan dari bidang ketenagakerjaan dan berperan penting bagi pekerja untuk menyempurnakan tugasnya (Dahlius dan Mariaty, 2016). Dengan kelengkapan ketersediaan fasilitas yang mencakup sarana dan prasarana penopang pekerjaan akan mendorong pekerja untuk menambah kinerjanya. Besarnya cakupan operasional suatu perusahaan, maka semakin lengkap fasilitas kerja yang disediakan untuk pencapaian keberhasilan tujuan tersebut. Terdapat beberapa komponen dalam fasilitas pekerjaan antara lain (Jufrizen dan Fadilla, 2021):

1) Fasilitas alat kerja merujuk pada sebuah sarana yang berguna secara langsung untuk diaplikasikan dalam operasional produksi. Seorang pekerja tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tanpa mengaplikasikan perkakas kerjanya.
2) Fasilitas kelengkapan kerja merujuk pada seluruh barang yang diterapkan dalam melakukan pekerjaan. Ketrsediaan perlengkapan kerja berguna untuk mempermudah dan sebagai pelengkap dalam proses bekerja.
3) Fasilitas sosial yakni ketersediaan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk keperluan pelayanan dalam aktivitas sehari-hari bagi pekerja yang berfungsi sosial. Biasanya fasilitas sosial yang disediakan oleh perusahaan meliputi terdapat kamar mandi, tempat ibadan, pelayanan makan dan minum, kantin, dan ketersediaan fasilitas kesehatan.

2.2.6 Sektor Pertambangan

Pertambangan didefinisikan sebagai suatu aktivitas yang dapat diaplikasikan secara manual maupun mekanis terkait pengambilan endapan bahan galian dari lapisan bumi yang berharga dan ekonomis. Proses aktivitas ini diterapkan pada permukaan bumi, di bawah permukaan bumi, dan juga bisa di bawah permukaan air. Beberapa contoh hasil perolehan adari ktivitas pertambangan ini meliputi batubara, pasir besi, minyak dan gas bumi, bijih nikel, bijih bauksit, bijih timah, bijih emas, bijih perak, bijih tembaga, dan bijih mangan (BPS, 2023).

Menurut penjelasan Fikri Citra Rosalina (2018), sektor pertambangan menjadi sektor yang memiliki kapabilitas dan cukup meyakinkan dalam besarnya penyerapan tenaga kerja di masa yang akan datang. Konteks ini dipastikan dengan tersedianya beberapa faktor yang berperan untuk mendukung sektor ini dalam menyerap tenaga kerja yang lebih banyak. Sektor pertambangan diketahui memiliki kontribusi sebagai sektor penyokong terbesar untuk Pemasukan Negara Bukan Pajak (PNBP) SDA.

Salah satu perusahaan sektor pertambangan yang ada di Indonesia adalah PT Merdeka Copper Gold Tbk, perusahaan ini memiliki aktivitas dalam proses produksi mineral, emas, tembaga, dan perak yang penting bagi perkembangan hidup manusia. Bersama cabang perusahaan yang menyebar di berbagai pulau di Indonesia, perusahaan ini menerapkan standar tertinggi dalam performa tata kelola perusahaan, sosial dan lingkungan kerja (Merdeka Copper Gold, 2023).

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Hubungan Tingkat Upah dan Keputusan tenaga kerja untuk Bekerja

Teori penawaran tenaga kerja menurut Borjas (2016) mengatakan bahwa individu yang mengoptimalkan kesejahteraannya dan menyediakan lebih banyak waktu serta usaha untuk melakukan aktivitas yang memciptakan

imbalan lebih tinggi. Kurva penawaran tenaga kerja bersifat berbanding lurus yang menandakan jumlah orang yang bersedia menawarakan jasa mereka pada suatu perusahaan dengan upah tertentu, sehingga ketika jumlah upah semakin tinggi maka penawaran tenaga kerja oleh masyarakat (para pekerja) akan bertambah.

Tingkat upah memberikan pengaruh terhadap keputusan tenaga kerja dalam menentukan pekerjaan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Pada saat perusahaan menawarkan tingkat upah yang tinggi, maka dapat mendorong keputusan tenaga kerja untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Dapat dikatakan bahwa peningkatan upah dapat meningkatkan kemungkinan seseorang dalam keputusan bekerja. Oleh karena itu, upah berperan sebagai penentu seseorang dalam keputusan bekerja. Hal ini didukung oleh teori *compensating wage differential* yang mendeskripsikan bahwa ketika suatu pekerjaan memiliki risiko yang tinggi, maka upah yang diberikan oleh perusahaan tersebut juga akan tinggi (Santoso, 2012).

2.3.2 Hubungan Pengalaman Kerja dan Keputusan tenaga kerja untuk Bekerja

Pengalaman kerja adalah proses penciptaan pemahaman dan keterampilan mengenai prosedur suatu bidang pekerjaan karena keterlibatan pekerja tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Darmayanti dan Agus, 2017). Berdasarkan teori penawaran tenaga kerja, secara kualitas yaitu modal manusia, keterampilan dan pendidikan mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang ditawarkan masyarakat. Hal ini mengindikasikan bahwa keahlian sebagai pengalaman kerja memiliki hubungan yang positif (berbanding lurus) terhadap keputusan pekerja untuk bekerja. Jika semakin bertambahnya pengalaman kerja, maka dapat mendukung kenaikan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan oleh masyarakat kepada suatu perusahaan. Mengenai konteks ini, dapat ditegaskan oleh teori *human capital* (modal manusia) yang memaparkan bahwa individu dapat meningkatkan pendapatan melalui peningkatan pendidikan.

Diartikan bahwa saat seseorang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan berpeluang besar memberikan keputusan untuk bekerja dalam suatu bidang pekerjaan dengan tingkat upah dan kriteria yang ditetapkan (Gaol dkk, 2020).

2.3.3 Hubungan Fasilitas Pekerjaan dan Keputusan tenaga kerja untuk Bekerja

Menurut Adamy (2016) mengatakan bahwa fasilitas kerja merujuk pada suatu bentuk pelayanan yang diberikan oleh perusahaan terhadap para pekerja agar menopang kinerja serta memenuhi keperluan pekerja. Dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja memiliki peran sebagai salah satu motivasi atau faktor pendorong keputusan tenaga kerja untuk bekerja pada suatu perusahaan (Anggusti, 2019). Ketika fasilitas kerja suatu perusahaan semakin memadai, maka dapat mendukung keinginan tenaga kerja untuk menawarkan jasanya pada perusahaan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja yang diberikan perusahaan memiliki hubungan yang positif terhadap keputusan tenaga kerja untuk bekerja pada suatu perusahaan.

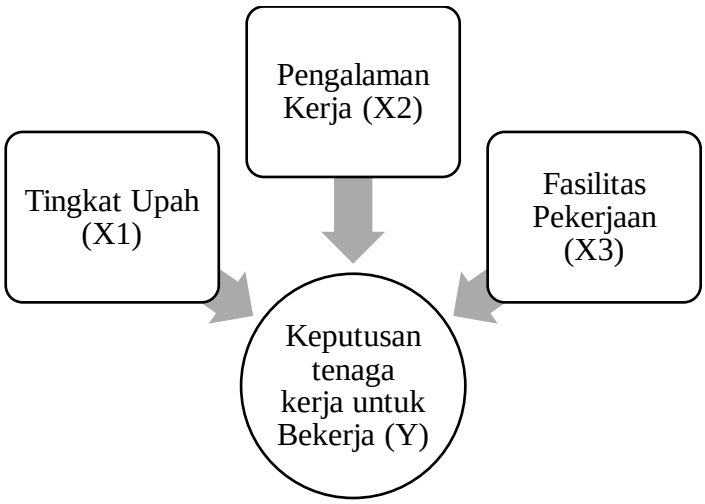
Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Diduga variabel tingkat upah berpengaruh positif terhadap tingkat keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold.
2. Diduga variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap tingkat keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold.
3. Diduga variabel fasilitas pekerjaan berpengaruh positif terhadap tingkat keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold.
4. Diduga variabel tingkat upah, pengalaman kerja dan fasilitas pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold.

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian menggambarkan mengenai hubungan variabel tingkah upah, pengalaman kerja dan fasilitas pekerjaan sebagai variabel independen dan keputusan para pekerja untuk bekerja di PT. Copper Gold sebagai variabel dependen penelitian ini.

Gambar 2.3 Kerangka Penelitian



BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Cara Pengumpulan Data

Metode kuantitatif adalah model riset yang diterapkan dalam penelitian ini. Definisi metode penelitian kuantitatif adalah bentuk riset menggunakan suatu alat untuk pengujian data statistik, sehingga data yang didapatkan dan hasil yang diperoleh berbentuk angka. Penelitian kuantitatif dikenal sebagai penelitian objektif yang sistematis terhadap suatu peristiwa dan korelasinya (Sahir, 2022). Menurut Kurniawan dan Zarah (2016) metode kuantitatif memiliki peran untuk menguji teori dengan melakukan pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Sumber data diartikan sebagai asal atau sumber dari perolehan bahan data yang diterapkan oleh penulis. Adapun penggunaan data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merujuk pada data yang diakumulasi secara langsung oleh individu yang memilih penggunaan data tersebut atau individu yang berkepentingan dengan suatu data (Kurniawan dan Zarah, 2016). Data yang secara langsung didapatkan dari subjek penelitian berupa kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh kualifikasi data yang jelas dan valid merupakan definisi data primer.

Pendekatan yang diterapkan oleh penulis dalam memperoleh data penelitiannya merupakan pengertian dari teknik pengumpulan data. Pada penelitian ini menetapkan untuk penggunaan teknik pengumpulan data kuesioner. Konsep kuesioner mencakup pada susunan secara tertulis mengenai perumusan pertanyaan untuk dijawab oleh setiap responden. Adapun responden dikenal sebagai sumber data sebuah penelitian yang menerapkan pengumpulan data melalui kuesioner. Hal ini menandakan bahwa responden adalah individu yang merespon pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti (Purnomo dan Maria, 2016). Sumber data akan difokuskan kepada para pekerja di PT. Merdeka Copper Gold. Penulis menyusun rangkaian pertanyaan kuesioner dan memindahkannya kedalam

google form agar memudahkan pengumpulan data melalui daring. *Link google form* kuesioner tersebut dikirim kepada salah satu pekerja untuk disebarkan ke para pekerja PT. Merdeka Copper Gold yang berjumlah sekitar 300 orang dan total responden yang mengisi kuesioner penelitian ini yaitu sebesar 79 pekerja. Kuesioner penelitian ini berisi pertanyaan terkait tingkat upah, pengalaman bekerja, fasilitas pekerjaan, dan keputusan tenaga kerja untuk bekerja di sektor pertambangan, serta adanya instrumen variabel serta skor penilaian.

3.2 Definisi Variabel Operasional

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, variabel bebas merupakan penyebab perubahan variabel dependen. Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas.

1) Tingkat Upah (X1)

   Upah adalah suatu pemberian sebagai hasil atau imbalan dari hasil pencapaian pekerjaan, dalam hal ini pemberian dari PT. Copper Gold kepada pekerja.

Tabel 3.1 Instrumen Variabel Tingkat Upah (X1)

Nilai	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Instrumen	Upah yang diterima memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari (X1.1)	Bonus yang diterima sesuai dengan keinginan karyawan. (X1.2)	Intensif yang diterima sesuai dengan target pekerjaan (X1.3).	Intensif yang diterima membantu dan mendukung kebutuhan ekonomi keluarga (X1.4).	Peningkatan gaji pokok dinilai dari pencapaian karyawan bekerja (X1.5).

2) Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja dikatakan sebagai perpaduan antara pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam hal ini, pengalaman yang dimiliki para pekerja PT. Copper Gold.

Tabel 3.2 Instrumen Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Nilai	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Instrumen	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya bekerja di bidang yang sesuai (X2.1).	Dengan keterampilan dan pengalaman yang saya miliki meningkatkan inisiatif dalam bekerja (X2.2).	Saya sudah menguasai pekerjaan yang akan diberikan kepada saya (X2.3).	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan (X2.4).	Saya dapat bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku (X2.5).

3) Fasilitas Pekerjaan (X3)

Fasilitas pekerjaan adalah suatu bentuk pelayanan dari perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja serta memenuhi kebutuhan karyawan. Dalam hal ini, fasilitas dari PT. Copper Gold kepada pekerja.

Tabel 3.3 Instrumen Variabel Fasilitas Pekerjaan (X3)

Nilai	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Instrumen	Adanya program keselamat-an dan kesehatan kerja bagi seluruh	Terdapat tempat tinggal yang diberikan untuk karyawan yang	Adanya pelatihan yang diadakan untuk meningkat-kan kemampu-	Terdapat konsumsi yang diberikan kepada karyawan yang	Adanya biaya *transport* (X3.5).

Nilai	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	karyawan (X3.1).	bekerja (X3.2).	an dan produktivi-tas karyawan (X3.3).	bekerja (X3.4).	

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel terikat merupakan akibat dari variabel bebas.

1) Variabel Keputusan tenaga kerja untuk bekerja

Tabel 3.4 Instrumen Variabel Keputusan tenaga kerja untuk Bekerja di Pertambangan (Y)

Nilai	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Instru-men	Perusahaan tempat bekerja menentukan SOP untuk melakukan identifikasi bahaya dan pengendali-an risiko (Y1).	Perusahaan memiliki prosedur K3 yang sinkron peraturan perundang - undangan hingga persyaratan lainnya yang berkaitan dalam kegiatan perusahaan (Y2).	Perusahaan perencanaan Manajemen Keselamatan Pertambang-an (SMKP) dan Kesehatan Kerja (Y3).	Adanya metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja untuk mengem-bangkan pengetahu-an pekerja (Y4).	Terdapat kemudah-an dan kejelasan dalam berbagai fasilitas yang diberikan perusaha-an (Y5).

3.3 Metode Analisis

Pengujian data dalam penelitian ini menerapkan metode SEM (*Structural Equation Model*) melalui pengunaan aplikasi olah data *SmartPLS*. *Structural Equation Modeling* atau dikenal sebagai model persamaan struktural menerapkan berbagai macam model untuk mendeskripsikan ada atau tidaknya korelasi antar variabel yang diuji dengan sasaran dasar model statistik dari teori yang telah dijadikan hipotesis oleh penulis. Model structural SEM mendeskripsikan korelasi korelasi yang ada diantara variabel-variabel laten (variabel dependen dan independen). Korelasi ini menunjukkan suatu persamaan regresi linier diantara variabel terkait (semacam persamaan simultan).

Model SEM merujuk pada salah satu sarana mode analisis yang menguji variabel independen dan dependen penelitian untuk mencerminkan korelasi simultan oleh penulis. Pada sistematikanya, SEM dapat dikelola melalui penggunaan beberapa aplikasi yaitu Lisrel, Amos, SmartPLS, EQS, Ramona. Adapun yang akan dipaparkan lebih lanjut dalam penelitian ini yaitu SEM dengan penggunaan SmartPLS (Suharto dan Finny, 2018). SmartPLS diartikan sebagai program SEM berbasis varian. Program ini ditujukan untuk menyelesaikan persoalan yang terjadi dalam pemodelan regresi maupun paradigma struktural. Permasalahan yang dialami dapat berupa ukuran sampel yang kecil, hilangnya sebuah data, atau asumsi regresi OLS yang selektif (Hamid dan Suhardi, 2019).

Berdasarkan penjelasan Hamid dan Suhardi (2019) bahwa terdapat salah satu jenis SEM yakni Partial Least Squares Path Modeling (PLS-SEM) yang berperan untuk melakukan pengujian korelasi prediktif antar variabel dengan menilai apakah terdapat pengaruh antar variabel tersebut. Adapun salah satu model konstruk atau variabel pada SEM yang diterapkan pada penelitian ini, yaitu konstruk unidimensional. Sebuah konstruk yang terbentuk secara langsung dari indikator variabelnya diartikan sebagai konstruk unidimensional. Berikut ini gambaran hubungan konstruk model unidimensional yang digunakan dalam penelitian ini. Konstruk tingkat upah, pengalaman kerja dan fasilitas pekerjaan sebagai variabel

independen memprediksi konstruk keputusan tenaga kerja untuk bekerja sebagai variabel dependen.

Teknik analisis yang diterapkan dalam penelitian ini pada olah data SmartPLS adalah regresi berganda. Teknik analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen dikatakan sebagai metode regresi berganda. Adapun persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Keputusan Tenaga Kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel dependen (X1)

β_2 = Koefisien regresi variabel dependen (X2)

β_3 = Koefisien regresi variabel dependen (X3)

X_1 = Tingkat Upah

X_2 = Pengalaman Kerja

X_3 = Fasilitas Pekerjaan

e = Residual

3.3.1 Uji Validitas

Penggunaan uji validitas harus diterapkan untuk perolehan data kuantitatif yang ada. Ketika data yang diperoleh adalah benar akan menciptakan hasil riset yang baik dan begitu pun sebaliknya. Ketika data yang diperoleh salah maka menciptakan hasil riset yang kurang baik. Data yang telah diperoleh dan dikumpulkan bergantung pada instrumen penelitian yang diterapkan.

Sebuah instrumen dapat dikatakan valid ketika instrumen terkait memiliki kapabilitas untuk pengukuran yang semestinya diukur. Kuesioner termasuk instrumen penelitian yang sering kali diterapkan. Maka dari itu, dibutuhkan uji

validitas untuk menilai apakah kuesioner sebagai instrumen perolehan data yang valid. Uji korelasi diterapkan dalam uji validitas instrumen riset (Widarjono, 2016).

Salah satu teknik untuk menguji validitas konstruk (*construct validity*) merujuk pada korelasi yang kuat antara variabel dan indikator pernyataannya serta hubungan yang lemah dengan variabel lainnya. Validitas konstruk terdiri atas validitas konvergen dan validitas diskriminan. Uji validitas indikator dapat ditunjukkan melalui nilai *loading factor* untuk masing-masing indikator konstruk. Adapun ketentuan untuk mengevaluasi validitas konvergen adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih tinggi dari 0.5. Sementara ketentuan model dengan validitas diskriminan yang cukup ditentukan ketika nilai akar AVE untuk masing-masing konstruk lebih tinggi daripada hubungan antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Hamid dan Suhardi, 2019).

3.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ditujukan untuk menguji tingkat kepercayaan pada instrumen dalam kuesioner. Pengukuran reliabilitas dilakukan melalui konsistensi antar instrumen yang diaplikasikan. Pengujian uji reliabilitas pada instrumen kuesioner dapat melalui penerapan *Crobbach's alpha* dan *Composite Reliability*. Model *Crobbach's alpha* merujuk pada pengukuran stabilitas internal yakni menghitung tingkat kedekatan instrumen yang ada di dalam kuesioner. Sering kali *Crobbach's alpha* ditujukan untuk pengukuran kuesioner yang menerapkan skala likert yang berwujud skala dan penentuan apakah skalanya dapat dipercaya atau tidak di dalam kuesioner (Widarjono, 2016). Menurut konsep *Crobbach's alpha,* adanya reliabilitas (tingkat kepercayaan yang baik) pada instrumen ketika memenuhi kualifikasi sebagai berikut:

1) Nilai *crobbach's alpha* > 0.9 artinya tingkat kepercayaan sangat tinggi.
2) Nilai *crobbach's alpha* antara 0.7 – 0.9 artinya tingkat kepercayaan tinggi.
3) *Crobbach's alpha* antara 0.5 - 0.7 artinya tingkat kepercayaan cukup.
4) *Crobbach's alpha* < 0.5 artinya tingkat kepercayaan sangat rendah.

Dengan adanya kualifikasi di atas, maka menandakan bahwa instrumen yang dapat dipercaya ketika nilai *Crobbach's alpha* di atas angka 0.5 dan begitu pun sebaliknya. Sementara penerapan *Composite Reliability* untuk melakukan pengujian reliabilitas yakni ditentukan dengan nilai *Composite Reliability* yang lebih besar dari 0.7 (Hamid dan Suhardi, 2019).

3.3.3 Uji Hipotesis

1) Uji parsial (Uji T)

   Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengevaluasi signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Ketika signifikansi lebih besar dari 5% maka artinya gagal menolak H0. Sementara, jika signifikansi kurang dari 5% maka artinya menolak H0.

2) Uji Simultan (Uji F)

   Uji F ini dipakai untuk mengevaluasi terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat.dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Adapun ketentuannya adalah ketika F hitung lebih kecil daripada nilai F tabel maka variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sementara ketika F hitung lebih besar daripada F tabel, maka variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Terdapat persamaan F hitung dan F tabel adalah sebagai berikut:

   $$\text{F hitung} = \frac{R^2\ (n-k-1)}{k(1-r^2)}$$

   $$\text{F tabel} = F\alpha\ (k, n-k-1)$$

   Keterangan:

   R^2 : nilai *R-squared* pada model regresi

k : jumlah variabel indepeden

n : total sampel

α : nilai signifikansi 5%

3.3.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian. Ketika angka koefisien determinasi dalam model regresi kecil atau semakin dekat dengan nol artinya semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara ketika nilai semakin mendekati 100% artinya semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel depeden.

BAB IV
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini memiliki fokus utama untuk menganalisis hubungan antara tiga variabel independen yaitu upah, pengalaman kerja, dan fasilitas pekerjaan dengan variabel dependen keputusan bekerja di lingkungan kerja PT. Merdeka Copper Gold. Data primer diperoleh melalui responden sejumlah 79 orang yang merupakan bagian dari populasi karyawan perusahaan ini berpartisipasi dalam penelitian dengan mengisi kuesioner yang telah disusun.

Objek penelitian ini adalah di PT. Merdeka Copper Gold, dianggap krusial karena perbedaan konteks pekerjaan dan karakteristik lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap keputusan bekerja karyawan. Upah sebagai salah satu variabel independen memainkan peran dalam motivasi karyawan. Sementara pengalaman kerja dan fasilitas pekerjaan dapat memengaruhi persepsi dan kepuasan kerja.

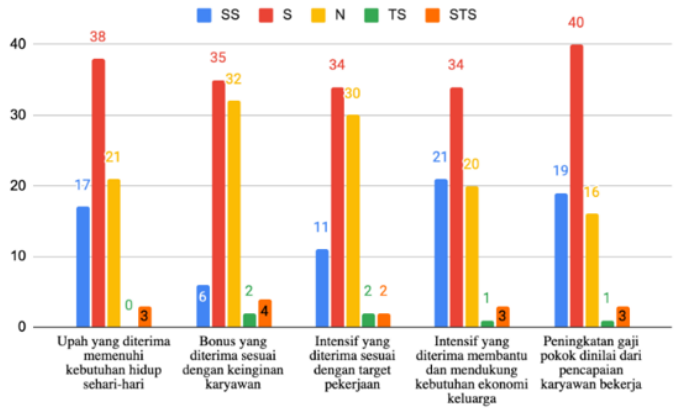
PT Merdeka Copper Gold Tbk merujuk pada sebuah perusahaan sektor pertambangan yang fokus pada proses produksi emas, mineral, tembaga, dan perak yang penting bagi perkembangan hidup manusia. Perusaahan ini menerapkan standar tertinggi dalam aspek sosial, lingkungan dan tata kelola perusahaan (*Environment, Social and Governance/ESG*). Aset bisnis Merdeka mencakup proyek dengan persediaan mineral tingkatan internasional dan proses tambang terpandang di Indonesia. Berdiri pada 2012, Merdeka menjadi perusahaan publik pada 2015 dengan kode saham MDKA. Merdeka dimiliki oleh para pemegang saham terkemuka, antara lain PT Saratoga Investama Sedaya Tbk, PT Provident Capital Indonesia (melalui PT Mitra Daya Mustika dan PT Suwarna Arta Mandiri), dan Garibaldi Thohir.

Melalui pengumpulan data primer melalui kuesioner, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-

faktor yang memengaruhi keputusan bekerja karyawan di PT. Merdeka Copper Gold, memberikan dasar untuk perbaikan kebijakan perusahaan dan memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia.

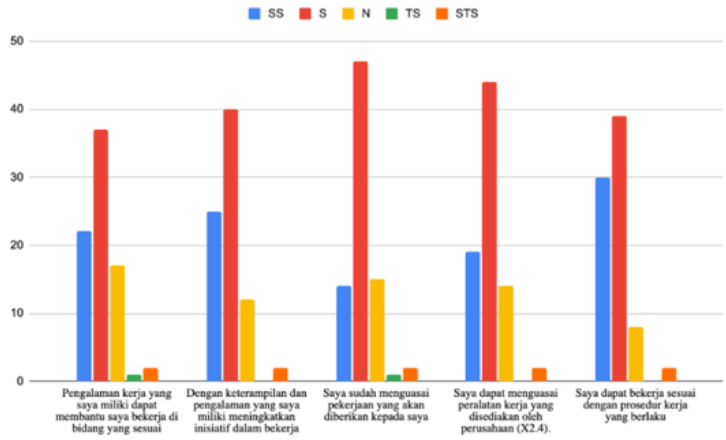
4.1.1 Keputusan Bekerja di PT. Merdeka Copper Gold

Gambar 4. 1 Variabel Keputusan tenaga kerja untuk Bekerja Menurut Responden



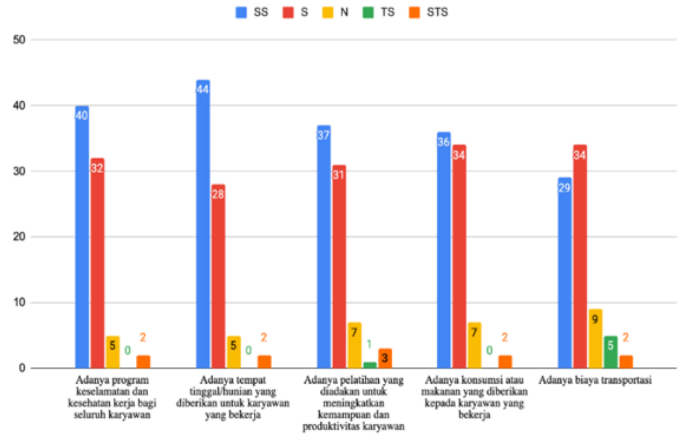
4.1.2 Tingkat Upah

Gambar 4.2 Variabel Faktor Tingkat Upah Menurut Responden



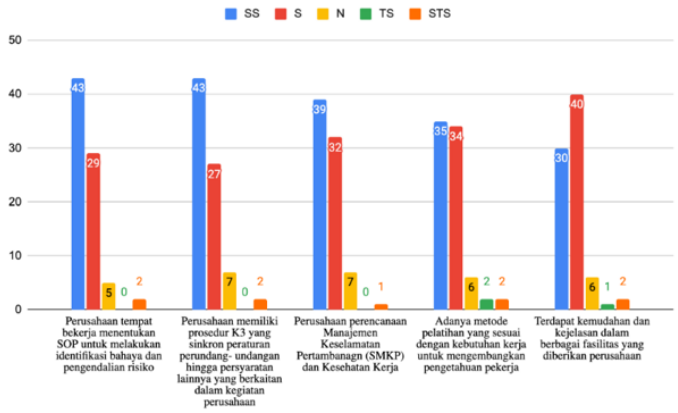
4.1.3 Pengalaman Kerja

Gambar 4.3 Variabel Faktor Pengalaman Kerja Menurut Responden



4.1.4 Fasilitas Pekerjaan

Gambar 4.4. Variabel Faktor Fasilitas Pekerjaan Menurut Responden



4.2 Hasil dan Pembahasan

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Penilaian validitas diskriminan pada model dapat dilihat berdasarkan *Cross Loading* yang diartikan sebagai pengukuran

dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibanding dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

` **Tabel 4.1 Validitas Diskriminan**

	Fasilitas Kerja (X3)	Keputusan untuk Bekerja (Y)	Pengalaman Kerja (X2)	Tingkat Upah (X1)
Fasilitas Kerja (X3)				
Keputusan untuk Bekerja (Y)	0,911			
Pengalaman Kerja (X2)	0,709	0,698		
Tingkat Upah (X1)	0,651	0,607	0,559	

Pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai *loading* pada konstruk yang dituju lebih tinggi daripada hubungan antara konstruk dengan konstruk lainnya.

2) *Average Variance Extracted* (AVE)

Ketentuan nilai AVE yang digunakan adalah lebih besar dari 0,5 sehingga menandakan ukuran *convergent validity yang baik*. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya. Nilai AVE diperoleh dari penjumlahan kuadrat *loading factor* dibagi dengan *error*. Pengukuran AVE berperan untuk mengevaluasi nilai validitas seluruh variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.2 Konstruk Reabilitas dan Validitas

	Cronbach's alpha	*Composite reliability (rho_a)*	*Composite reliability (rho_b)*	*Average variance extracted* (AVE)
Fasilitas Kerja (X3)	0,936	0,938	0,952	0,798

	Cronbach's alpha	*Composite reliability (rho_a)*	*Composite reliability (rho_b)*	*Average variance extracted* (AVE)
Keputusan untuk Bekerja (Y)	0,941	0,943	0,955	0,808
Pengalaman Kerja (X2)	0,943	0,942	0,950	0,791
Tingkat Upah (X1)	0,906	0,919	0,930	0,727

Berdasarkan pada hasil uji SEM pada *SmartPLS* pada Tabel 4.2 bahwa semua variabel pada kolom AVE menunjukan nilai yang lebih besar daripada 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel termasuk validitas yang baik.

3) *Cronbach Alpha*

Uji reabilitas didukung melalui nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite realiabity*. Nilai yang diharapkan adalah lebih besar daripada 0.5 dan 0,7 untuk semua konstruk. Uji tingkat konsistensi jawaban responden dalam satu variabel laten.

Tabel 4.3 Konstruk reabilitas dan Validitas

	Cronbach's alpha	*Composite reliability (rho_a)*	*Composite reliability (rho_b)*	*Average variance extracted* (AVE)
Fasilitas Kerja (X3)	0,936	0,938	0,952	0,798
Keputusan untuk Bekerja (Y)	0,941	0,943	0,955	0,808
Pengalaman Kerja (X2)	0,943	0,942	0,950	0,791
Tingkat Upah (X1)	0,906	0,919	0,930	0,727

Pada Tabel 4.3 merupakan hasil uji SEM pada *SmartPLS*. Dapat dilihat bahwa semua variabel pada kolom *Cronbach Alpha* menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0.5 dan *Composite realiabity* memperoleh nilai yang lebih besar daripada 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai reliabilitas yang baik.

4.2.2 Uji Hipotesis

1) Uji hipotesis (Uji T) penelitian ini menerapkan penilian pada estimasi *Path Coefficients* yang diartikan sebagai nilai koefisien besarnya hubungan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini dilakukan dengan prosedur *bootraping* dalam *SmartPLS*.

Tabel 4.4 Estimasi *Path Coefficients*

	Original sample (0)	*Sample mean (M)*	*Standard deviation* (STDEV)	*T statistics*	P *values*
Fasilitas Kerja -> Keputusan untuk Bekerja	0,693	0,687	0,092	7,500	0,000
Pengalaman Kerja-> Keputusan untuk Bekerja	0,156	0,146	0,092	1.696	0,045
Tingkat Upah -> Keputusan untuk Bekerja	0,043	0,051	0,063	0,687	0,246

Pada Tabel 4.4 merupakan hasil uji SEM pada *SmartPLS* menggunakan model *bootraping*. Data ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas pekerjaan (X3) memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000 dan variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,045 sehingga lebih kecil daripada alpha 5% yang artinya variabel pengalaman kerja (X2) dan fasilitas

pekerjaan (X3) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap keputusan bekerja (Y). Sementara nilai probabilitas variabel upah (X1) sebesar 0,246 yang lebih besar dari nilai alpha 5%, sehingga artinya variabel ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan bekerja (Y).

2) Uji Statistik F (Secara Bersama-sama)

Diketahui *R Square* yang telah didapat dari perhitungan sebelumnya yaitu 0.748 (74,8%) dengan variabel bebas (k) yaitu 3 (tingkat upah, pengalaman Kerja dan fasilitas pekerjaan), total sampel (n) yang digunakan sejumlah 79 dan taraf signifikansi yang digunakan 5%. Maka diperoleh F hitung melalui rumus berikut:

$$F = \frac{R^2\ (n-k-1)}{k(1-r^2)}$$

$$= \frac{0{,}748\ (79-3-1)}{3\ (1-0{,}748)}$$

$$= \frac{56{,}1}{0{,}756}$$

$$= 74{,}206$$

Adapun F tabel diperoleh melalui tabel F dengan nilai signifikansi yang digunakan 5%, sebagai berikut:

$F\ tabel = F\alpha\ (k, n-k-1)$

$= F\ 0{,}05\ (3,\ 79-3-1)$

$= F\ 0{,}05\ (3{,}75)$

= 2,73 (didapatkan melalui F Tabel)

Berdasarkan persamaan di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 74,206 dan nilai F tabel sebesar 2,73 sehingga F hitung lebih besar daripada F tabel yang artinya secara simultan variabel tingkat upah (X1), pengalaman kerja (X2) dan fasilitas pekerjaan (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel keputusan tenaga kerja untuk bekerja (Y).

4.2.3 Koefisien Determinasi

Nilai *R-Squared* adalah koefisien determinasi pada variabel yang dipengaruhi. Ketika angka koefisien determinasi dalam model regresi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya.

Tabel 4.5 Koefisien Determinasi (R-Squared)

R-*Squared*	0,748
Adjusted R-*Squared*	0,738

Berdasarkan pada hasil uji SEM pada *SmartPLS* pada Tabel 4.5 bahwa diperoleh angka *R-squared* sebesar 0,748 yang menunjukkan bahwa variabel upah (X1), pengalaman kerja (X2) dan fasilitas pekerjaan (X3) mempengaruhi keputusan bekerja di PT. Copper Gold sebesar 74,8%. Hal ini mencerminkan bahwa variabel variabel independen memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

4.2.4 Interpetasi Hasil

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Y = 0,043 + 0,156 + 0,693

1) Variabel tingkat upah memiliki koefisien sebesar 0,043 dengan nilai probabilitas sebesar 0,246 lebih besar daripada alpha 5% (0,05) sehingga variabel tingkat upah (X1) tidak memiliki pengaruh signfikan terhadap variabel keputusan tenaga kerja untuk bekerja (Y). Dengan tidak adanya pengaruh yang signifikan maka tidak dapat diinterpretasikan terkait hubungan antara tingkat upah (X1) dengan keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Copper Gold (Y).
2) Variabel pengalaman kerja memiliki koefisien sebesar 0,156 dengan nilai probabilitas sebesar 0,045 lebih besar daripada alpha 5% (0,05)

sehingga variabel pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signfikan terhadap variabel keputusan tenaga kerja untuk bekerja (Y). Asumsi X1 dan X3 bersifat tetap, ketika terdapat kenaikan pengalaman kerja sebesar 1 satuan, maka dapat meningkatkan keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Copper Gold (Y) sebesar 0,156.

3) Variabel fasilitas pekerjaan memiliki koefisien sebesar 0,693 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih besar daripada alpha 5% (0,05) sehingga variabel fasilitas pekerjaan (X3) memiliki pengaruh positif dan signfikan terhadap variabel keputusan tenaga kerja untuk bekerja (Y). Asumsi X1 dan X2 bersifat tetap, ketika terdapat kenaikan fasilitas pekerjaan yang diberikan sebesar 1 satuan, maka dapat meningkatkan keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Copper Gold (Y) sebesar 0,693.
4) Diperoleh nilai F hitung sebesar 74,206 dan nilai F tabel sebesar 2,73 sehingga F hitung lebih besar daripada F tabel yang artinya variabel tingkat upah (X1), pengalaman kerja (X2) dan fasilitas pekerjaan (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel keputusan tenaga kerja untuk bekerja (Y).

4.2.5 Analisis Hubungan Variabel Independen dengan Variabel Dependen

1) Analisis Pengaruh Tingkat Upah terhadap Keputusan Bekerja

Menurut teori yang telah dipaparkan menverminkan bahwa tingkat upah secara parsial berpengaruh terhadap keputusan bekerja. Sementara hasil dari uji statistik penelitian ini memperoleh nilai probabilitas (p-value) sebesar 0.246 lebih besar dari 0.05 (alpha 5%), sehingga tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap keputusan bekerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak menerima hipotesis penelitian ini karena tidak ada pengaruh

yang signifikan antara variabel tingkat upah (X1) terhadap variabel keputusan bekerja (Y).

Dapat dikatakan bahwa tingkat upah secara parsial tidak menjadi faktor pendorong utama dalam keputusan para pekerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold, meskipun upah diidentifikasi sebagai variabel independen yang mungkin memberikan pengaruh terhadap keputusan bekerja. Hasil ini mencerminkan ketidaksesuaian dengan teori yang telah dipaparkan sebelumnya. Ketidaksesuian ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu pandangan pencari kerja bahwa pentingnya memperoleh pekerjaannya terlebih dahulu sehingga tidak terlalu memperhatikan pada tingkat upah yang ada dan anggapan para pekerja bahwa tingkat upah sektor pertambangan relatif tinggi. Faktor tersebut dapat menjelaskan mengapa tingkat upah tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan para pekerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold. Konteks ini didukung oleh penelitian Fikri Citra Rosalina (2018) bahwa variabel upah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel penyerapan tenaga kerja dan penelitian Mahdalena Ruddy (2022) juga mengatakan variabel upah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Hasil penelitian Du Plessis et al (2015) menunjukkan bahwa lima faktor utama yang memotivasi sebagian besar karyawan di sektor salah satunya adalah tingkat upah. Adapun perbedaan hasil dengan penelitian ini dapat disebabkan oleh adanya *benefit* selain upah yang menarik dan mempertahankan para pekerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold, seperti aspek pengalaman kerja dan fasilitas pekerjaan yang dapat memainkan peran signifikan.

2) Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Keputusan Bekerja

Menurut teori yang telah dipaparkan mencerminkan bahwa pengalaman kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap keputusan bekerja. Berdasarkan hasil uji statistik yang diberikan, nilai probabilitas (*p-value*) sebesar 0.045 lebih kecil dari 0.05 (alpha 5%), sehingga adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan bekerja (Y). Hal ini menandakan bahwa menerima hipotesis nol (H0) karena adanya pengaruh yang signifikan antara variable pengalaman kerja (X2) dan variabel keputusan bekerja (Y).

Pada konteks penelitian ini, pengalaman kerja bepengaruh secara positif terhadap keputusan bekerja yang artinya bahwa ketika pengalaman kerja yang dimiliki seorang pekerja mengalami peningkatan, maka dapat meningkatkan keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT Merdeka Copper Gold. Dapat dikatakan bahwa hasil pengujian statistik penelitian ini sesuai dengan teori dan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu pengalaman kerja dan keputusan tenaga kerja untuk bekerja berhubungan positif (berbanding lurus). Hal ini didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini. Hasil penelitian Sumanto dkk (2021) mengatakan bahwa *skill* dan *knowledge* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian Mardiana, Suwarto dan Fitri (2023) diketahui bahwa *worklife balance* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Ganie Djupiansyah (2017) bahwa variabel tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasilnya tidak sejalan dengan penelitian ini, perbedaan yang terjadi dapat dipengaruhi oleh kesesuaian kualifikasi yang diminta oleh masing-masing

perusahaan. Menurut responden, pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold karena bisa disebabkan oleh SDM yang berkualitas dapat lebih mudah untuk adaptasi dalam pekerjaannya dan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

3) Analisis Pengaruh Fasilitas Pekerjaan terhadap Keputusan Bekerja

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan sebelumnya dapat dikatakan bahwa fasilitas pekerjaan secara parsial memiliki pengaruh terhadap keputusan bekerja. Berdasarkan hasil uji statistik, nilai probabilitas fasilitas pekerjaan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 (alpha 5%). Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keputusan bekerja (Y).

Hasil uji statistik menegaskan bahwa tingkat kepuasan terhadap fasilitas pekerjaan secara nyata memengaruhi keputusan kerja untuk tetap bekerja di perusahaan. Fasilitas pekerjaan bepengaruh secara positif terhadap keputusan bekerja yang artinya bahwa saat terjadi penambahan fasilitas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan maka dapat meningkatkan keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT Merdeka Copper Gold. Dikatakan bahwa hasil pengujian penelitian ini sesuai dengan teori dan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa fasilitas pekerjaan memiliki hubungan positif dengan keputusan tenaga kerja untuk bekerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang sejalan yaitu kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja adalah signifikan (Hanafiah, 2013). Penelitian Mardiana dkk (2023) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Fasilitas pekerjaan yang diberikan PT. Merdeka Copper Gold kepada karyawannya meliputi beberapa aspek, seperti lingkungan kerja, biaya transportasi, dan pelatihan (*training*). Maka dari itu, menurut responden fasilitas pekerjaan dapat meningkatkan minat keputusan para pekerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold.

4) Analisis Pengaruh Tingkat Upah, Pengalaman Kerja dan Fasilitas Pekerjaan terhadap Keputusan Bekerja

Berdasarkan hasil pengujian bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel yang artinya variabel tingkat upah (X1), pengalaman kerja (X2) dan fasilitas pekerjaan (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel keputusan tenaga kerja untuk bekerja. Dikatakan bahwa hasil ini sesuai dengan teori dan hipotesis yang telah disampaikan sebelumnya mengenai hubungan positif antara tingkat upah, pengalaman kerja dan fasilitas pekerjaan terhadap keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold.

BAB V
SIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan analisis penelitian mengenai hubungan antara variabel tingkat upah, pengalaman kerja dan fasilitas kerja (variabel independen) dengan keputusan tenaga kerja untuk bekerja (variabel dependen) di PT. Merdeka Copper Gold dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Variabel tingkat upah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya tingkat upah tidak memberikan pengaruh pada keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold, sehingga tidak sesuai dengan hipotesis penelitian ini.
2) Variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold. Hal ini menyiratkan bahwa peningkatan pada pengalaman kerja yang dimiliki pekerja akan memberikan pengaruh pada keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold, sehingga sesuai dengan hipotesis penelitian ini.
3) Variabel fasilitas pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold. Dapat dikatakan bahwa peningkatan pada fasilitas pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan akan memberikan pengaruh pada keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold, sehingga sesuai dengan hipotesis penelitian ini.
4) Variabel tingkat upah, pengalaman kerja dan fasilitas pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keputusan tenaga kerja

untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold, sehingga sesuai dengan hipotesis penelitian ini.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan, maka dapat diketahui implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.2.1 Implikasi Teoritis

1) Diketahui hasil penelitian adalah variabel tingkat upah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold. Memberikan pemahaman mengenai faktor penentu keputusan tenaga kerja tidak sepenuhnya oleh tingkat upah, tetapi dapat didorong melalui nilai tambah fasilitas pekerjaan yang diberikan.
2) Diketahui hasil penelitian adalah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold. Pengalaman kerja menjadi aspek penting sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan profesional dalam bekerja dan membentuk pandangan tenaga kerja terhadap nilai pekerjaan mereka.
3) Diketahui hasil penelitian adalah fasilitas pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap keputusan tenaga kerja untuk bekerja di PT. Merdeka Copper Gold. Memberikan pemahaman bahwa fasilitas pekerjaan memiliki pera penting dalam meningkatkan keputusan tenaga kerja dan produktivitas.

5.2.2 Implikasi Kebijakan

1) Peningkatan fokus perusahaan pada perbaikan fasilitas kerja dan menciptakan pengembangan karir serta peluang untuk menarik keputusan para tenaga kerja untuk bekerja.

2) Dapat memberikan peluang rotasi pekerjaan guna mendorong para pekerja untuk memperoleh pengalaman dan pengetahuan tambahan di berbagai bidang maupun mendukung para pekerja dengan memberikan apresiasi terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan.
3) Meningkatkan fasilitas perusahaan yang diberikan melalui survei kepuasan para pekerja sehingga terciptanya lingkungan kerja yang baik dan sebagai motivasi untuk peningkatan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, Marbawi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ljokseumawe: Unimal Press.

Akbar, Adila Rodia. (2018). *Analisis Mikro Ekonomi tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Studi Kasus: Indonesian Family Life Survey*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Amalia, R., & A. V. Anas. (2021). Analisis Potensi Resources Curse di Provinsi Sulawesi Tenggara dengan Metode Vector Autoregression. *Jurnal Pertambangan, 5*(2), 63.

Anandita, Septian Ragil, Susi Indriyani, & Wisnu Mahendri. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam-Zam Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian, 2*(3), 881-883.

Anggusti, Martono. (2019). *Pengelolaan Perusahaan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.

Apriliana, Shinta Dewi & Ertien Rining Nawangsari. 2021. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi* 23(4), 806.

Arifin, Samsul & Didit Darmawan. (2022). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Edunomika, 6(1), 33-34.

Cahyadi, Muhammad & Yasmi Nurdin. (2022). Analisi Pengungkapan Upah pada Perusahaan Tambang di Indonesia Timur Berbasis Sustainability Annual Report. Jurnal Akuntansi dan Pajak, 23 (1), 1-6

Candra, Daryoto Mulyadi. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Penempatan Kerja serta Dampaknya terhadap Turnover Intention Pada perusahaan Pertambangan di Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 1*(3).

Badan Pusat Statistik. (2022). *Booklet Sakernas Agustus 2022*. https://www.bps.go.id/id/publication/2022/12/23/70829445f7981a364b4064e4/booklet-survei-angkatan-kerja-nasional-agustus-2022.html

_____. (2023). Direktori Perusahaan Pertambangan Besar. https://webapi.bps.go.id/download.php?f=Vu1NeNVXnqSOf6BIp3RxpRayIgLMrW52fnMNuFSb+yyEsSG3o8PgXNvD/s6QbzYAwu3+1owDKZ8NRiM+cWmO2kUWEEPkysd0wJqdG8D5UC4ksh3i+y37UT3v398e5l26CidVoGKWGhbgWS7bNljb681xlkuF3AGkelpXsNFpwZqRndprC6wzR488fEg1kEexCs+hZlSnY1z9tcEOk2v99DXV/H1Pu4YLU4YPUiXBfQlEnMfkz3ijSoTbH/0L8uC3G3tragv54jdzvWYDNZT1gHPQD8+IfVKWhsRwhnq6w9M=

_____. (2023). [Seri 2010] *Distribusi PDB Triwulan Seri 2010 Atas Dasar Harga Berlaku (Persen)*. https://www.archive.bps.go.id/indicator/11/106/1/-seri-2010-distribusi-pdb-triwulanan-seri-2010-atas-dasar-harga-berlaku.html

_____. (2023). *Penduduk yang Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Lapangan Pekerjaan Utama (17 Sektor) dan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Orang).* https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/254a4-ipm-2014-bps.pdf

_____. (2023). [Seri 2010] *Rata-rata Upah/Gaji (Rupiah).* https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTUyMSMy/rata-rata-upah-gaji--rupiah-.html

BB, Suiyani. (2019). Dampak Positif Aktivitas Pertambangan Nikel terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat di Kecamatan Tinanggea Kabupaten Konawe Selatan. *PUBLICUHO, 2*(1), 58-59.

Borjas, George J. (2016). *Labor Economics*. New York: McGraw-Hill Education.

Dahlius, Apri & Mariaty Ibrahim. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *JOM FISIP, 3*(2), 2-3.

Dakic, Stojanka & Mirko Savic. (2017). Application of The Mincer Earning Function in Analyzing Gender Pay Gap in Serbia. *Facta Universitatis Series Economics and Organization, 14*(2), 156-157.

Damayanti, Liset & Agus Kusnawan (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etika yang Baik terhadap Pengembangan Karies dan Upah Karyawan pada PT. Sumber Rezeki Fresh. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, 2*(2).

Database Peraturan. (2015). *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.* https://peraturan.bpk.go.id/Details/5656/pp-no-78-tahun-2015

Du Plessis, A J., Keovilay, Marriott, & Dr Nitin Seth. (2015). Effective Motivation Practices That Could Enhance Employee Performance in The Mining Industry. *Australian and New Zealand Academy od Management (ANZAM).*

Fikri, Citra Rosalina. (2018). Analisis Pengaruh produk Domestik Bruto, Ekspor, dan Upah terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pertambangan Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB UB*, *6*(2).

Ganie, Djupiansyah. (2017). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jumlah Penduduk dan PDRB terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Berau Kalimantan Timur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, 14*(2)

Gaol, Marlindo L., Rita Yani I., & Yusni Maulida. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja di Provinsi Riau. *JOM FEB*, *7*(2), 2-13.

Hamid, Rahmad Solling, & Suhardi M Anwar. (2019). *Structural Equation Modelling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia.

Hana, Yustinus Aurelius Saru. (2013). Analisis Z-Score untuk Menilai Tingkat Kesehatan Keuangan Perusahaan (Studi Perusahaan Pertambangan Sub Sektor Minyak dan Gas yang Go Public di BEI periode 2014-2016). *MCE,* 1.

Hanafiah, Mohammad. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja dengan Intensi Pindah Kerja pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Jurnal Ilmiah Psikologi, 1*(3).

Ilham, Muhammad., (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *JMM UNRAM*, *11*(1), 14-16

Janovac, Tatjana, Saša Virijević Jovanović , Jelena Tadić, et al. (2021). The Influence of Employee Motivation Factors on Job satisfaction in Mining Companies. *Polish Journal of Management Studies, 23*(1).

Jufrizan & Fadilla Puspita Hadi. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen, 7*(1), hal

Kementrian Energi dan Sumber Daya Mineral. (2021). *Cadangan Batubara Masih 38,84 Miliar Ton, Teknologi Bersih Pengelolaannya Terus Didorong.* https://www.esdm.go.id/id/media-center/arsip-berita/cadangan-batubara-masih-3884-miliar-ton-teknologi-bersih-pengelolaannya-terus-didorong

Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 96 tahun 2021.* https://jdih.maritim.go.id/cfind/source/files/pp/2021/pp-no.-96-tahun-2021.pdf

Kurniawan, Agung Widhi & Zahra Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Yogyakarta: Pandiva Buku.

Mahdalena, Ruddy Syafrudin. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Pertambangan Kecamatan Batulicin. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan (JIEP), 5*(2).

Mardiana, H. suwarto, & Fitri Kumalasari. (2023). Pengaruh Worklife Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT. Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab.Kolaka Utara). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Bisnis, 2*(4).

Mensah, Elizabeth Boye Kuranchi & Kwesi Amponsah-Tawiah. (2016). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management, 9*(2).

Merdeka Copper Gold. (2022). *Laporan keberlanjutan.* https://merdekacoppergold.com/wp-content/uploads/2023/05/PT-Merdeka-Copper-Gold-Tbk-Sustainability-Report-2022.pdf

Merdeka Copper Gold. (2023). *Tentang Merdeka.* https://merdekacoppergold.com/tentang-merdeka/

Nasution, Muhammad Ali Nafiah & Dody Salden Chandra. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Regional VI BKN Medan. Jurnal, 3-4.

Pitri, Tedi. (2020). Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana. *Ekonomedia*, *9*(2).

Priyo & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia.* Jawa Timur: Zifatama Publisher.

Purnomo, Puji, & Maria Sekar Palupi. (2016). Pengembangan tes Hasil Belajar Matematika Materi yang Menyelesaikan Masalah ynag Berkaitan dengan Waktu, Jarak dan Kecepatan untuk Siswa Kelas V. *Jurnal Penelitian, 20*/2.

Purwadi, Eka. (2019). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 3 Bandar Lampung.* Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Putri, Ekawati Ningtyas, Sri Nuringwahyu, & Ratna Nikin Hardati. (2019). Peranan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JIAGABI, 8*(1), 27.

Safitri, Ade Irma, Anindya Putri Utami, Ayu Nofianti, et al. (2023). Komunikasi Interpersonal sebagai Faktor Keputusan Tetap Bekerja di Sektor Pertambangan (Studi Kasus di Kota Samarinda). *Journal of Communication and Islamic Broadcasting, 1*(1).

Sahir, Syafrida Hafni. (2022). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: KBM Indonesia.

Santoso, Rokhedi Priyo. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan.* Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Suharto & Finny Ligery. (2018). *Analisis SEM Teori dan Praktik*. Lampung: Lembaga Penelitian UM Metro.

Sumanto, Erwan, Yulizar baharuddin, & Zamhir basem. (2021). Pengaruh Skill dan Knowledge terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Virajaya Putra Tambang. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, *3*(1), 19-27.

Suseno, Triswan. (2019). Analisis Dampak Sektor Pertambangan Mineral Logam terhadap Produk Domestik Bruto. *Jurnal Teknologi Mineral dan Batubara, 15*(2), 134-136.

Swadarma, I Putu Satya & I Gusti Salit Ketut Netra. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Rame Cafe Jimbaran Seafood. E-Jurnal Manajemen, 9(5), 1739.

Widarjono, Agus. (2018). *Analisis Regresi dengan SPSS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Yonda, Risa, Ade Parlaungan, & Abdul Halim. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Meranti Kabupaten Asahan. *Prosiding Seminar Nasional FEB Unikal.*

LAMPIRAN

Lampiran I. Data Hasil Kuesioner

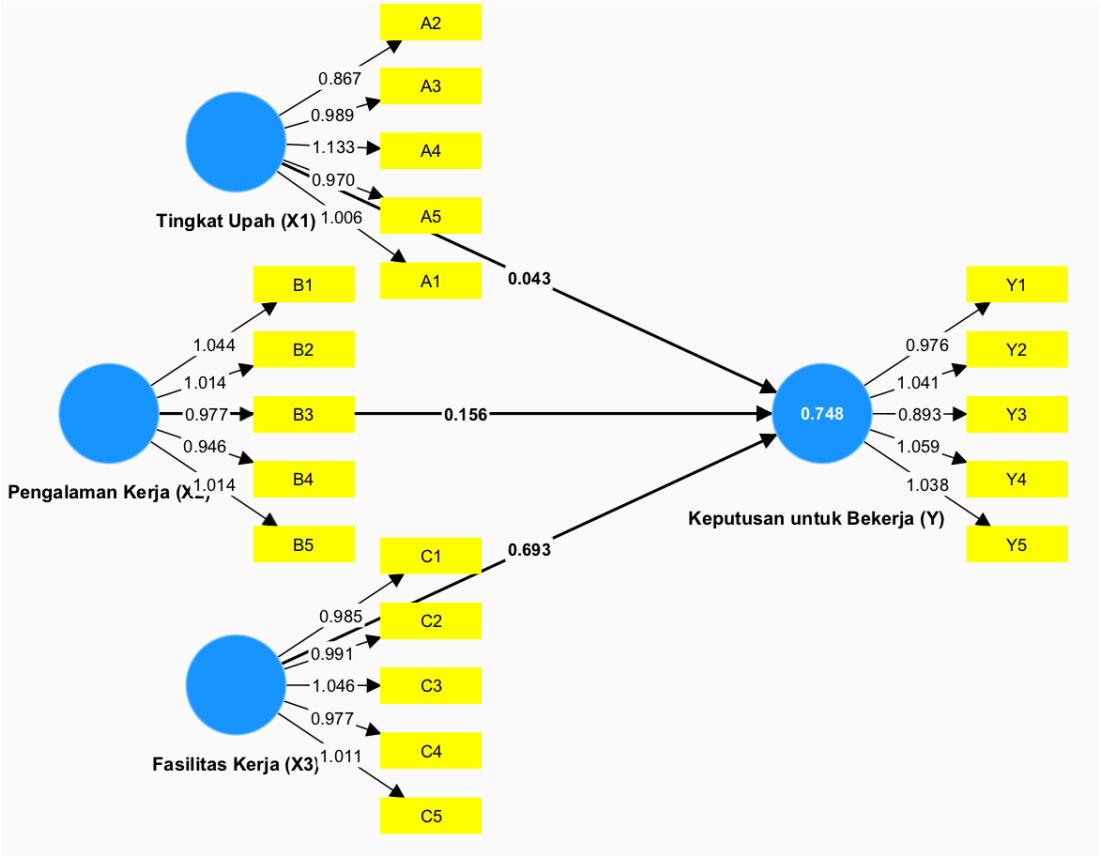
NAMA	MASA KERJA	X1					X2					X3					(Y)				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Sagben Yuliandri	30	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
WAHYU RIMBONO	5 - 10 Tahun	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suratno	> 10 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
syinta eka saputri	1 - 5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Andi Agustiawan Hastang	1 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Deden permadi	1 - 5 Tahun	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4
Yuniar Ayu Permata Sari	1 - 5 Tahun	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Heriansar Putra Atoran	7 bulan	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
SUPATMAN	4 BULAN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Mokhammad Rofi	1 - 5 Tahun	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
Feri kurnianto	1 - 5 Tahun	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Budi Hartono	> 10 Tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Arif Rusman	Kontrak	5	4	4	5	4	3	4	2	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
DENY PRIYANTO	1 - 5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
DANIEL AGUSTUAN RIZKI SAPUTRA	1 thun	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
Muchsin hidayat	1 - 5 Tahun	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Andre Febrian Dwi Putra	1 - 5 Tahun	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

NAMA	MASA KERJA	X1					X2					X3					(Y)				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
YUDHY ADITIA	-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5
Muhammad ferdilan	0-3 bulan	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
ARDIANSYAH ILHAM	3 bulan	4	4	4	5	2	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4
FIKHA RAJA'I	-	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Dhonny Saleppang	1 - 5 Tahun	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Hairil Hamka	6 bulan	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
Ari Sobari	1 - 5 Tahun	4	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
Sumarno	> 10 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
jefri wahyudi	1 - 5 Tahun	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3
Thezar Ariefiansyah, SE	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
Ikram alamsyah	1 - 5 Tahun	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
Antonius Junaedi	1 - 5 Tahun	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	4
Masuari	> 10 Tahun	5	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
Nova erianto	1 - 5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
Reno rahim	1 - 5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
Wahyudi	1 - 5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
Ulian siregar	<1 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
PERDIANSYAH SUWENDA	< 1 Tahun	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
HAFIDZ BACHTIAR	6 bulan	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
Mulyono Sihotang	< 1 tahun	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Mansur	> 10 Tahun	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4

NAMA	MASA KERJA	X1					X2					X3					(Y)				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Alvin Muhammad ridho	1 - 5 Tahun	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Abdul Anwar	1 - 5 Tahun	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Muhammad ikbar	1 - 5 Tahun	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Az.irwand	> 10 Tahun	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4
Syahrul ismail	Belum cukup setahun masa kerja	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
M. Nasrul	5 - 10 Tahun	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
Rahbanu Gunawan	> 10 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Erlang	> 10 Tahun	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
Toni Ardhi	1 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Amos	1 - 5 Tahun	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sugi	> 10 Tahun	3	1	2	2	4	5	5	4	4	5	4	3	1	3	2	5	4	4	2	2
Hasan Ato Illah	1 - 5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Ibnu fajar	5 - 10 Tahun	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Ikmal yulif	1 - 5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Ilham Syaputra	1 - 5 Tahun	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	2	5	3	4	3	4
ILHAM SYAPUTRA	1 - 5 Tahun	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4
Mocheamad Dery hishyam	5 - 10 Tahun	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Ahmad panji alfalfa	5 bulan	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
MOHAMAD MUZAKIR	-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4

NAMA	MASA KERJA	X1					X2					X3					(Y)				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Muhamad Mustofa	1 - 5 Tahun	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
Wisnu	2 bulan	5	3	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
Naldi	9 Bulan	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
SULKIFLI	1 - 5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
NAHRUL HIDAYAT	1 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Aditya Laksana Putra	1 - 5 Tahun	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4
M fikri aqillah	1 - 5 Tahun	4	4	4	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4
Syafri Hadi	> 10 Tahun	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
BA ABUD ZAENAL FIKRI	1 - 5 Tahun	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5
Erwin sumarsono	1 - 5 Tahun	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
urip triwidodo	1 - 5 Tahun	3	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
Dian hadi purnomo	8bulan	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
Zul fahri	1 - 5 Tahun	3	1	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3
Muh ansar	> 10 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Masrial	> 10 Tahun	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Adrian	1 - 5 Tahun	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
Thopan.D.P	3 bulan	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
Afrizal Rahmadani	1 - 5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
Sarjono	1 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sandhika Melben	1 - 5 Tahun	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5

Lampiran II. Hasil Uji SEM Algorithm Results



Lampiran III. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix				
	Fasilitas Kerja (X3)	**Keputusan untuk Bekerja (Y)**	**Pengalaman Kerja (X2)**	**Tingkat Upah (X1)**
Fasilitas Kerja (X3)				
Keputusan untuk Bekerja (Y)	0.911			
Pengalaman Kerja (X2)	0.709	0.698		
Tingkat Upah (X1)	0.651	0.607	0.559	

Lampiran IV. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas (AVE dan Cronbach Alpha)

Construct reliability and validity - Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Fasilitas Kerja (X3)	0.936	0.938	0.952	0.798
Keputusan untuk Bekerja (Y)	0.941	0.943	0.955	0.808
Pengalaman Kerja (X2)	0.934	0.942	0.950	0.791
Tingkat Upah (X1)	0.906	0.919	0.930	0.727

Lampiran V Hasil Estimasi Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Fasilitas Pekerjaan -> Keputusan Untuk Bekerja	0.693	0.687	0.092	7.500	0.000
Pengalaman Kerja -> Keputusan Untuk Bekerja	0.156	0.146	0.092	1.696	0.045
Tingkat Upah -> Keputusan Untuk Bekerja	0.043	0.051	0.063	0.687	0.246

Lampiran VI Hasil Uji Koefisien Determinasi

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
Keputusan untuk Bekerja (Y)	0.748	0.738