



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT UPAH PEKERJA GENERASI MILENIAL DAN GENERASI Z DI KOTA MATARAM NUSA TENGGERA BARAT

Baiq Annisa Novita¹, Tuty Handayani², Muhammad Dzul Fadli³

Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Mataram^{1,2,3}

baiqannisa51@gmail.com

Diterima: 9/10/2026; Direvisi: 17/10/2026; Diterbitkan: 21/9/2026

ABSTRAK

Struktur angkatan kerja di Kota Mataram semakin didominasi oleh generasi milenial dan Generasi Z, dengan proporsi meningkat dari 57,37% pada 2021 menjadi 59,45% pada 2024, atau naik 2,08 poin persentase. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh jenis pekerjaan, jaminan sosial, jam kerja, dan pelatihan terhadap tingkat upah pekerja milenial dan Generasi Z di Kota Mataram. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dari 100 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan EViews 13. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis pekerjaan, jam kerja, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah. Pekerja sektor formal dan pekerja yang mengikuti pelatihan cenderung memperoleh upah lebih tinggi, sedangkan penambahan jam kerja berkaitan dengan peningkatan upah. Sebaliknya, jaminan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap upah tunai. Secara simultan, keempat variabel berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah. Temuan ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan pengembangan keterampilan berkaitan dengan variasi upah pekerja kedua generasi tersebut.

Kata Kunci: *Upah, Generasi Milenial & Generasi Z, Jenis Pekerjaan, Jaminan Sosial, Jam Kerja, Pelatihan*

ABSTRACT

The proportion of Millennial and Generation Z workers in Mataram City's labor force increased from 57.37% in 2021 to 59.45% in 2024, representing a rise of 2.08 percentage points. This study aims to analyze the effects of job type, social security, working hours, and training on the wage levels of Millennial and Generation Z workers in Mataram City. The study employed an associative quantitative approach using primary data collected through questionnaires from 100 respondents selected through *purposive sampling*. The data were analyzed using multiple linear regression with EViews 13. The results indicate that job type, working hours, and training have positive and significant effects on wage levels. Formal-sector workers and those who participate in training tend to earn higher wages, while longer working hours are associated with higher wages. In contrast, social security has a negative and significant association with cash wages. The four variables jointly have a significant effect on wage levels. These findings suggest that job characteristics and skills development are associated with wage differences among Millennial and Generation Z workers.

Keywords: *Wages, Millennials & Generation Z, Job Type, Social Security, Working Hours, Training*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan faktor produksi penting dalam pembangunan ekonomi suatu wilayah. Salah satu indikator kesejahteraan pekerja adalah tingkat upah yang diterima karena mencerminkan imbalan atas kontribusi tenaga kerja sekaligus berkaitan dengan kondisi ekonomi dan kualitas hidup. Tingkat upah dapat berkaitan dengan permintaan dan penawaran tenaga kerja, keterampilan, produktivitas, serta karakteristik pekerjaan (Harahap, 2024; Wihardja & Pradana, 2024). Sebagai ibu kota Provinsi Nusa Tenggara Barat, Kota Mataram memiliki peran strategis sebagai pusat ekonomi, pemerintahan, dan pendidikan yang mendukung aktivitas ekonomi di Pulau Lombok.

Generasi Milenial dan Generasi Z menjadi kelompok penting dalam struktur ketenagakerjaan Kota Mataram. Berdasarkan data yang digunakan dalam penelitian ini, proporsi kedua generasi tersebut meningkat dari 57,37% pada 2021 menjadi 59,45% pada 2024, atau bertambah 2,08 poin persentase. Generasi Milenial umumnya didefinisikan sebagai kelompok yang lahir pada 1981–1996, sedangkan Generasi Z lahir pada 1997–2012. Untuk menunjukkan kondisi ketenagakerjaan berdasarkan kelompok umur, data penduduk berusia 15 tahun ke atas menurut kelompok usia dan jenis aktivitas di Kota Mataram disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Populasi Berusia 15 Tahun ke Atas Menurut Kelompok Usia dan Jenis Aktivitas di Kota Mataram 2021-2024

Kelompok Usia	Jumlah Penduduk Bekerja (Jiwa)			
	Tahun Bekerja			
	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
15-19	1.882.000	1.717.000	1.507.000	3.354.000
20-24	4.908.000	4.422.000	5.826.000	4.975.000
25-29	6.773.000	6.841.000	7.761.000	8.016.000
30-34	7.790.000	7.646.000	8.592.000	8.508.000
35-39	7.816.000	7.416.000	8.117.000	8.627.000
40-44	8.073.000	7.892.000	8.435.000	8.154.000
45-49	7.603.000	7.516.000	7.936.000	8.680.000
50-54	8.303.000	7.881.000	8.102.000	7.568.000
55-59	6.904.000	6.690.000	6.600.000	7.690.000
60+	4.862.000	4.187.000	3.689.000	4.457.000
Total	64.914.000	62.208.000	66.565.000	70.029.000

Sumber: (Badan Pusat Statistik Kota Mataram, 2025)

Data pada Tabel 1 memberikan gambaran mengenai kondisi penduduk berdasarkan kelompok umur dan aktivitasnya di Kota Mataram. Namun, keterkaitan data tersebut dengan proporsi pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z perlu dijelaskan secara tepat berdasarkan kelompok umur yang digunakan. Kedua generasi ini tumbuh seiring perkembangan teknologi digital dan perubahan karakteristik pekerjaan, termasuk meningkatnya kebutuhan keterampilan digital serta pekerjaan di sektor jasa (Nopiah et al., 2026; Wicaksono et al., 2024). Kondisi tersebut menjadikan tingkat upah kedua generasi penting untuk dikaji, terutama dalam konteks perbedaan karakteristik pekerjaan dan kesempatan memperoleh pendapatan.

Variasi upah dapat berkaitan dengan jenis pekerjaan, jam kerja, pelatihan, dan jaminan sosial. Pekerja sektor formal dan informal dapat menerima upah berbeda karena perbedaan struktur pengupahan, keterampilan, tanggung jawab, serta karakteristik perusahaan (Santoso et



al., 2022; Yunisvita et al., 2022). Jam kerja juga berkaitan dengan pendapatan, meskipun hubungannya dapat berbeda menurut sistem pengupahan dan karakteristik pekerjaan (Arntz et al., 2022; Syahputra et al., 2025). Selain itu, pelatihan berpotensi meningkatkan keterampilan dan produktivitas, sedangkan jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan pekerja yang perlu dipertimbangkan dalam memahami hubungan antara perlindungan kerja dan upah tunai (Grimes et al., 2022; Card et al., 2024).

Penelitian terdahulu telah membahas hubungan karakteristik pekerjaan, jam kerja, keterampilan, dan karakteristik pekerja dengan upah, tetapi hasilnya perlu dipahami sesuai dengan karakteristik populasi dan konteks pasar tenaga kerja yang diteliti (Card et al., 2024; Sen, 2024). Kesenjangan yang dikaji dalam penelitian ini adalah perlunya pengujian secara bersama-sama terhadap jenis pekerjaan, jaminan sosial, jam kerja, dan pengalaman mengikuti pelatihan pada pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z di Kota Mataram. Dengan memasukkan jaminan sosial sebagai salah satu variabel, penelitian ini juga menguji apakah karakteristik perlindungan kerja tersebut berhubungan dengan tingkat upah tunai setelah memperhitungkan variabel lain dalam model. Fokus pada kedua generasi dan konteks Kota Mataram menjadi ruang lingkup khusus penelitian ini, bukan klaim bahwa faktor-faktor tersebut belum pernah diteliti sebelumnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan jenis pekerjaan, jaminan sosial, jam kerja, dan pelatihan dengan tingkat upah pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z di Kota Mataram. Pengujian dilakukan secara parsial untuk melihat hubungan setiap variabel independen dengan tingkat upah dan secara simultan untuk menguji hubungan keempat variabel secara bersama-sama. Analisis tersebut diharapkan memberikan bukti empiris mengenai variasi upah pada kedua kelompok generasi dalam konteks pasar tenaga kerja di Kota Mataram. Hasilnya juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan kualitas pekerjaan, akses pelatihan, dan perlindungan pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan analisis data numerik (angka) yang diolah menggunakan metode statistik. Pendekatan penelitian asosiatif bertujuan untuk menentukan pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2023). Lokasi penelitian ini dilakukan di Kota Mataram yang terdiri dari enam kecamatan, yaitu Kecamatan Ampenan, Kecamatan Sekarbela, Kecamatan Mataram, Kecamatan Selaparang, Kecamatan Sandubaya, dan Kecamatan Cakranegara.

Populasi penelitian meliputi pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z di Kota Mataram. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria responden meliputi pekerja yang termasuk dalam kelompok Generasi Milenial atau Generasi Z, berdomisili dan bekerja di Kota Mataram, aktif memperoleh upah atau penghasilan dari pekerjaan di sektor formal maupun informal, serta bersedia berpartisipasi dalam penelitian.

Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Instrumen tersebut disusun berdasarkan variabel penelitian, yaitu tingkat upah (Y) sebagai variabel dependen serta jenis pekerjaan (X_1), jaminan sosial (X_2), jam kerja (X_3), dan pelatihan (X_4) sebagai variabel independen. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak EViews 13. Model regresi digunakan untuk mengidentifikasi

arah dan hubungan statistik antara variabel independen dan variabel dependen. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Upah

X₁ = Jenis Pekerjaan

X₂ = Jaminan Sosial

X₃ = Jam Kerja

X₄ = Pelatihan

C = Konstanta

β₁-β₄ = Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen

e = kesalahan, tingkat kesalahan

Pengujian statistik meliputi uji-t untuk mengetahui hubungan setiap variabel independen secara parsial, uji-f untuk menguji hubungan seluruh variabel independen secara simultan, serta koefisien determinasi (R²) untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variasi tingkat upah. Pengujian asumsi model meliputi uji normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Variabel dependen berupa tingkat upah diukur berdasarkan nominal upah bulanan yang diterima responden dalam rupiah. Sementara itu, jenis pekerjaan diukur menggunakan variabel *dummy*, dengan nilai 1 untuk pekerja formal dan 0 untuk pekerja informal. Jaminan sosial diberi nilai 1 apabila responden memperoleh jaminan sosial dari pemberi kerja dan 0 apabila tidak memperolehnya. Jam kerja diukur berdasarkan jumlah jam kerja per hari yang dilaporkan responden. Adapun pelatihan diberi nilai 1 bagi responden yang pernah mengikuti pelatihan dan 0 bagi responden yang belum pernah mengikutinya.

Koefisien variabel *dummy* menunjukkan perbedaan nominal upah bulanan yang diprediksi antara kelompok berkode 1 dan kelompok berkode 0, dengan variabel lain dianggap konstan. Koefisien jam kerja menunjukkan perubahan nominal upah bulanan yang diprediksi untuk setiap tambahan satu jam kerja per hari, dengan asumsi variabel lain tetap. Seluruh hasil diinterpretasikan sebagai hubungan statistik dan tidak secara langsung menunjukkan hubungan sebab-akibat.

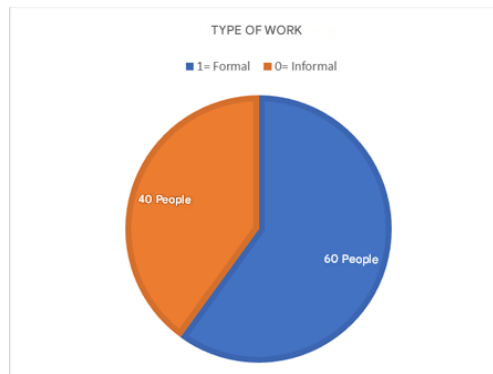
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan dalam penelitian ini dibedakan menjadi sektor formal dan sektor informal berdasarkan status pekerjaan responden. Pengelompokan ini digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan tingkat upah. Sektor formal dan informal memiliki perbedaan dalam struktur hubungan kerja serta sistem pengupahan. Perbedaan tersebut menjadi dasar untuk menganalisis hubungan jenis pekerjaan dengan tingkat upah pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z di Kota Mataram. Distribusi responden berdasarkan kategori jenis pekerjaan tersebut disajikan pada Gambar 1.

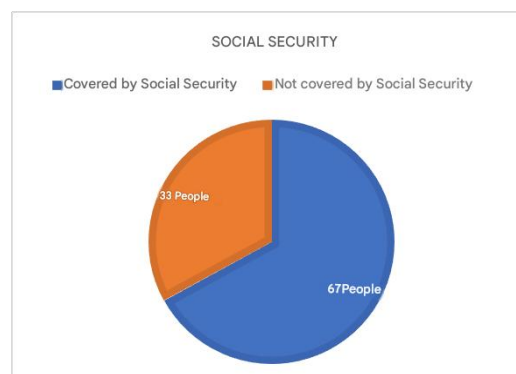


Gambar 1 Jenis Pekerjaan

Berdasarkan Gambar 1, mayoritas responden bekerja di sektor formal, sedangkan sisanya bekerja di sektor informal. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden penelitian lebih banyak berasal dari sektor formal. Sektor formal umumnya memiliki hubungan kerja dan sistem pengupahan yang lebih terstruktur dibandingkan sektor informal. Perbedaan karakteristik tersebut dapat berkaitan dengan variasi tingkat upah yang diterima pekerja (Santoso et al., 2022; Rahma & Kirana, 2026; Yunisvita et al., 2022).

2. Jaminan Sosial

Jaminan sosial dalam penelitian ini mengacu pada perlindungan kesehatan melalui BPJS Kesehatan yang iurannya ditanggung oleh pemberi kerja. Variabel ini digunakan untuk mengidentifikasi apakah responden memperoleh jaminan sosial dari tempat kerjanya. Pengukuran dilakukan dengan membedakan responden yang memperoleh jaminan sosial dan yang tidak memperolehnya. Perbedaan tersebut dianalisis untuk mengetahui hubungannya dengan tingkat upah pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z di Kota Mataram. Distribusi responden berdasarkan kepemilikan jaminan sosial disajikan pada Gambar 2.

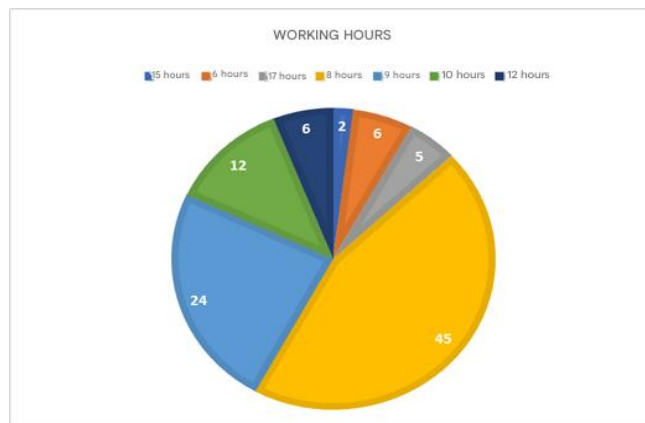


Gambar 2 Jaminan Sosial

Gambar 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memperoleh jaminan sosial dari pemberi kerja, sedangkan sebagian lainnya tidak memperolehnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam sampel memiliki perlindungan kesehatan yang ditanggung oleh pemberi kerja. Namun, distribusi tersebut belum menjelaskan hubungan antara kepemilikan jaminan sosial dan besaran upah yang diterima responden. Oleh karena itu, hubungan kedua variabel tersebut dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linier berganda.

3. Jam Kerja

Jam kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan jumlah jam yang digunakan responden untuk bekerja setiap hari. Variabel ini menggambarkan durasi kerja harian pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z di Kota Mataram. Perbedaan durasi kerja dapat berkaitan dengan sistem pengupahan dan karakteristik pekerjaan yang dijalankan. Oleh karena itu, jam kerja digunakan sebagai salah satu variabel untuk menganalisis variasi tingkat upah responden. Distribusi responden berdasarkan durasi kerja harian disajikan pada Gambar 3 sebagai gambaran awal mengenai pola jam kerja dalam sampel penelitian.



Gambar 3 Jam Kerja

Berdasarkan Gambar 3, sebagian besar responden bekerja selama 8 jam per hari. Hal ini menunjukkan bahwa durasi kerja tersebut merupakan pola yang dominan dalam sampel penelitian. Meskipun demikian, responden dapat memiliki durasi kerja yang berbeda sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebijakan tempat kerja. Perbedaan durasi kerja tersebut selanjutnya dianalisis untuk mengetahui hubungannya dengan tingkat upah melalui regresi linier berganda.

4. Pelatihan

Pelatihan dalam penelitian ini diukur berdasarkan pengalaman responden dalam mengikuti pelatihan kerja. Variabel ini dibedakan menjadi dua kategori, yaitu pernah mengikuti pelatihan dan belum pernah mengikuti pelatihan. Pengukuran tersebut digunakan untuk melihat keterkaitan pengalaman pelatihan dengan tingkat upah pekerja. Pelatihan dipertimbangkan sebagai salah satu karakteristik yang dapat berkaitan dengan keterampilan dan kompetensi pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z di Kota Mataram. Distribusi pengalaman pelatihan responden disajikan pada Gambar 4.

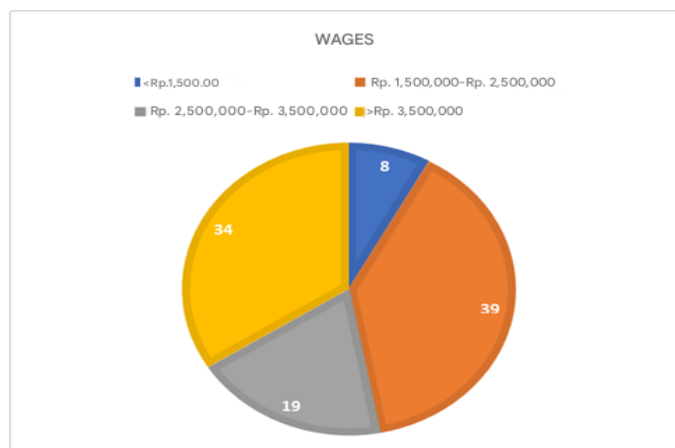


Gambar 4 Pelatihan

Berdasarkan Gambar 4, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini mengikuti pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja dalam penelitian ini telah mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Pelatihan kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi pekerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan menerima pelatihan, pekerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka, sehingga dapat meningkatkan upah pekerja.

5. Upah

Tingkat upah dalam penelitian ini diukur berdasarkan jumlah pendapatan yang diterima responden dari pekerjaan yang dijalankan. Variabel ini menjadi indikator utama untuk melihat perbedaan tingkat kesejahteraan ekonomi pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z di Kota Mataram. Besaran upah dapat berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, jam kerja, jaminan sosial, serta pengalaman mengikuti pelatihan. Distribusi tingkat upah responden disajikan pada Gambar 5 sebagai Gambaran awal sebelum dilakukan analisis regresi.



Gambar 5 Upah

Gambar 5 menunjukkan bahwa tingkat upah yang diterima responden bervariasi antarpekerja. Perbedaan tersebut dapat mencerminkan keragaman karakteristik pekerjaan dan kondisi kerja dalam sampel penelitian. Namun, distribusi upah secara deskriptif belum dapat menjelaskan faktor-faktor yang berhubungan secara signifikan dengan besaran upah. Hubungan tersebut selanjutnya dianalisis melalui regresi linier berganda dengan mempertimbangkan variabel independen dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan jenis pekerjaan, jaminan sosial, jam kerja, dan pelatihan dengan tingkat upah pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z di Kota Mataram. Hasil analisis regresi diolah menggunakan EViews 13 dengan metode Ordinary Least Squares (OLS) berdasarkan 100 observasi penelitian. Estimasi model menghasilkan koefisien regresi yang menunjukkan arah hubungan masing-masing variabel independen dengan tingkat upah sebagai variabel dependen. Hasil estimasi regresi linier berganda disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Uji Regresi Linier Berganda

Dependent Variable: Y

Method: Least Squares

Date: 03/12/26 Time: 22:28

Sample: 1 100

Included observations: 100

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-1685037.	544809.0	-3.092894	0.0026
X ₁	1545216.	309789.0	4.987964	0.0000
X ₂	-767822.7	324834.9	-2.363732	0.0201
X ₃	414118.3	67461.00	6.138632	0.0000
X ₄	1190016.	212427.5	5.601985	0.0000
R ²	0.646632	Mean dependent var	3100327	
$\bar{R}^2$	0.631753	SD dependent var	1433524	
SE of regression	869910.1	Akaike info criterion	30.23887	
Sum squared residual	7.19E+13	Schwarz criterion	30.36913	
Log likelihood	-1506.944	Hannan-Quinn criter	30.29159	
F-statistic	43.46035	Durbin-Watson stat	2.101573	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Data yang diproses dari Eviews 13 (2026)

Hasil estimasi regresi linier berganda pada Tabel 2 digunakan untuk membentuk persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antara jenis pekerjaan, jaminan sosial, jam kerja, dan pelatihan dengan tingkat upah pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z di Kota Mataram. Berdasarkan hasil estimasi tersebut, persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut: $Y = -1.685.037 + 1.545.216X_1 - 767.822,7X_2 + 414.118,3X_3 + 1.190.016X_4 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan arah hubungan setiap variabel independen dengan tingkat upah, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi hubungan masing-masing variabel independen dengan tingkat upah, dilakukan pengujian parsial menggunakan uji t. Hasil pengujian parsial disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 uji-t

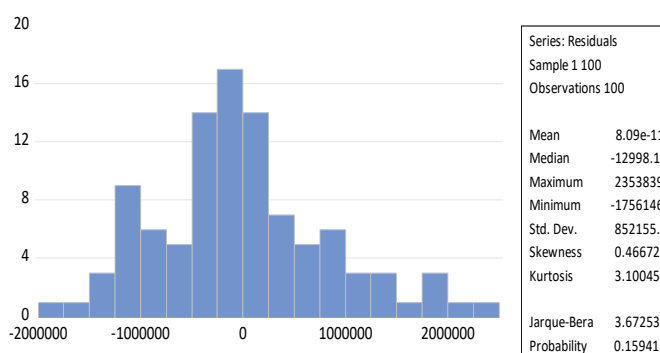
Variabel	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Constanta (C)	-1685037	544809.0	-3.092894	0.0026
Jenis pekerjaan (X ₁)	1545216	309789.0	4.987964	0.0000
Jaminan Sosial (X ₂)	-767822.7	324834.9	-2.363732	0.0201
Jam Kerja (X ₃)	414118.3	67461.00	6.138632	0.0000
Pelatihan (X ₄)	1190016	212427.5	5.601985	0.0000

Sumber: Data yang diproses dari Eviews 13 (2026)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 3, keempat variabel independen memiliki hubungan yang signifikan secara parsial dengan tingkat upah karena nilai probabilitas masing-masing lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa jenis pekerjaan, jaminan sosial, jam kerja, dan pelatihan masing-masing berkaitan secara statistik dengan variasi upah pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z dalam sampel penelitian. Selanjutnya, pengujian simultan (uji-f) dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan seluruh variabel independen secara bersama-sama dengan tingkat upah. Hasil pengujian tersebut dianalisis melalui nilai F-statistic dan probabilitas F-statistic pada hasil regresi.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa jenis pekerjaan, jaminan sosial, jam kerja, dan pelatihan secara bersama-sama memiliki hubungan signifikan dengan tingkat upah pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z di Kota Mataram. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-statistic sebesar 43,46035, lebih besar daripada F-tabel sebesar 2,463. Nilai probabilitas sebesar 0,000000 juga lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik dalam menjelaskan variasi tingkat upah pada sampel penelitian. Selanjutnya, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi tingkat upah pada sampel penelitian.

Berdasarkan hasil regresi, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sebagian besar variasi tingkat upah pekerja melalui variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai adjusted R^2 juga menunjukkan kemampuan penjelasan model setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel. Sementara itu, variasi tingkat upah yang belum dapat dijelaskan oleh model berkaitan dengan faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian. Selanjutnya, kelayakan model regresi ditinjau melalui pengujian asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas pada tabel berikutnya.



Gambar 6 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji Jarque-Bera untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,159412, lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) tidak ditolak, sehingga residual model regresi dapat dinyatakan tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal berdasarkan uji Jarque-Bera. Selanjutnya, pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi, dengan hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas Data

Variance Inflation Factors

Date: 03/12/26 Time: 22:31

Sample: 1 100

Included observations: 100

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	2.97E+11	39.22291	NA
Jenis Pekerjaan (X ₁)	9.60E+10	7.609120	3.043648
Jaminan Sosial (X ₂)	1.06E+11	9.342250	3.082943
Jam Kerja (X ₃)	4.55E+09	44.49691	1.148596
Pelatihan (X ₄)	4.51E+10	4.293439	1.202163

Sumber: Data yang diolah oleh *Eviews* 13 (2026)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas yang serius sehingga variabel independen dapat digunakan dalam analisis secara bersamaan. Dengan demikian, model memenuhi kriteria multikolinearitas berdasarkan nilai VIF. Selanjutnya, pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: White

H₀: Homoskedasticity

F-statistic	1.869230	Prob. F (11,88)	0.0544
Obs *R ²	18.93998	Prob. X ² (11)	0.0622
Scaled explained SS	17.95184	Prob. X ² (11)	0.0827

Sumber: Data yang diolah oleh *Eviews* 13 (2026)

Berdasarkan hasil uji White, tidak ditemukan bukti statistik yang signifikan mengenai adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas dapat dianggap terpenuhi pada taraf signifikansi 5%. Kondisi ini menunjukkan bahwa model tidak menunjukkan penyimpangan varians residual yang signifikan berdasarkan pengujian tersebut. Oleh karena itu, analisis dapat dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis regresi.

Pembahasan

Analisis Pengaruh Jenis Pekerjaan terhadap Tingkat Upah Pekerja Milenial dan Generasi Z di Kota Mataram

Dalam perspektif segmentasi pasar tenaga kerja, perbedaan karakteristik pekerjaan dapat berkaitan dengan variasi tingkat upah. Sektor formal umumnya memiliki struktur pengupahan yang lebih teratur, hubungan kerja yang lebih jelas, serta perlindungan ketenagakerjaan yang lebih terstruktur, sedangkan sektor informal cenderung memiliki sistem pengupahan yang lebih beragam dan kondisi kerja yang relatif tidak stabil. Tingkat



keterampilan, tanggung jawab, produktivitas, dan karakteristik perusahaan juga dapat memengaruhi perbedaan upah antarpekerjaan (Card et al., 2024; Santoso et al., 2022). Kajian Merdikawati dan Al Izzati (2026) turut menunjukkan pentingnya mempertimbangkan karakteristik perusahaan dalam memahami kondisi pengupahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jenis pekerjaan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan tingkat upah. Pekerja sektor formal diprediksi menerima upah bulanan lebih tinggi dibandingkan pekerja sektor informal setelah variabel lain dalam model diperhitungkan. Namun, hubungan ini tidak serta-merta menunjukkan bahwa status formal menyebabkan upah lebih tinggi karena pendidikan, pengalaman kerja, jabatan, dan karakteristik perusahaan yang belum dimasukkan ke dalam model juga dapat berkaitan dengan perbedaan upah. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pekerjaan perlu disertai perluasan akses terhadap pekerjaan yang layak serta penguatan perlindungan bagi pekerja formal maupun informal.

Analisis Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Tingkat Upah Pekerja Milenial dan Generasi Z di Kota Mataram

Hasil penelitian menunjukkan bahwa cakupan jaminan sosial dari pemberi kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan secara statistik dengan upah tunai. Setelah memperhitungkan variabel lain dalam model, pekerja yang memperoleh jaminan sosial memiliki upah bulanan yang diprediksi lebih rendah dibandingkan pekerja yang tidak memperolehnya. Temuan ini memberikan gambaran mengenai hubungan antara perlindungan sosial dan upah tunai dalam sampel penelitian. Hubungan negatif tersebut tidak membuktikan bahwa pemberian jaminan sosial menyebabkan penurunan upah atau bahwa pekerja menukarkan sebagian upahnya dengan manfaat non-tunai. Perbedaan sektor pekerjaan, karakteristik perusahaan, jabatan, dan karakteristik responden yang belum sepenuhnya diperhitungkan dapat turut berkaitan dengan hasil tersebut. Oleh karena itu, jaminan sosial tetap perlu dipandang sebagai bentuk perlindungan pekerja yang harus berjalan seiring dengan pemenuhan hak atas upah yang layak.

Penelitian selanjutnya dapat membedakan jenis jaminan sosial dan pihak yang membayar iuran untuk memperjelas hubungan tersebut. Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan pekerja yang dapat menjadi bagian dari kompensasi non-upah. Dalam memahami hubungan antara jaminan sosial dan upah, perlu dibedakan antara upah tunai yang diterima pekerja dan keseluruhan kompensasi yang diperoleh dari pekerjaan. Card et al. (2024) membahas perbedaan upah antarindustri melalui pendekatan berbasis perusahaan, sedangkan Santoso et al. (2022) mengkaji perbedaan upah pekerja formal dan informal di Indonesia. Kedua kajian tersebut memberikan konteks untuk memahami bahwa variasi upah dapat berkaitan dengan karakteristik perusahaan dan struktur pasar tenaga kerja. Meskipun demikian, hubungan antara jaminan sosial dan upah tunai tidak dapat langsung disimpulkan sebagai pertukaran antara upah dan manfaat non-tunai tanpa pengukuran yang secara khusus menguji mekanisme tersebut.

Analisis Pengaruh Jam Kerja terhadap Tingkat Upah Pekerja Milenial dan Generasi Z di Kota Mataram

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z di Kota Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa tambahan jam kerja berkaitan dengan tingkat upah yang lebih tinggi, dengan asumsi faktor lain dalam model tetap. Temuan ini sejalan dengan Arntz et al. (2022) dan Syahputra et al. (2025), yang membahas keterkaitan waktu kerja dan kondisi



ketenagakerjaan dengan pendapatan pekerja. Secara teoritis, hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui sistem pengupahan berdasarkan waktu kerja, termasuk kemungkinan adanya upah lembur. Namun, karena penelitian ini mengukur jam kerja per hari, hasilnya tidak serta-merta membuktikan bahwa penambahan jam kerja selalu meningkatkan upah setiap pekerja. Hubungan tersebut juga dapat dipengaruhi oleh sistem pengupahan, jenis pekerjaan, dan karakteristik tempat kerja.

Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Tingkat Upah Pekerja Milenial dan Generasi Z di Kota Mataram

Dalam perspektif modal manusia, pelatihan merupakan investasi yang berpotensi meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan peluang memperoleh upah lebih baik. Grimes et al. (2022) mengkaji hubungan pelatihan keterampilan finansial dengan hasil pasar kerja di Indonesia, sedangkan Wicaksono et al. (2024) membahas hubungan pembentukan keterampilan dengan pendapatan pekerja migran. Majo Saibah dan Salsabilla (2026) mengkaji sumber pendanaan pelatihan dan upah pekerja baru, sementara Puri dan Wicaksono (2023) membahas pendidikan vokasi dan pengembalian upah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang pernah mengikuti pelatihan diprediksi memperoleh upah bulanan lebih tinggi dibandingkan pekerja yang belum pernah mengikuti pelatihan, setelah variabel lain diperhitungkan. Dari 100 responden, sebanyak 72 orang pernah mengikuti pelatihan dan 28 orang belum pernah. Namun, temuan ini menunjukkan hubungan statistik, bukan bukti bahwa pelatihan secara langsung menyebabkan kenaikan upah.

Interpretasi tersebut perlu mempertimbangkan bahwa variabel pelatihan hanya membedakan pengalaman pernah atau belum pernah mengikuti pelatihan, tanpa mengukur jenis, durasi, kualitas, sumber pendanaan, dan relevansinya dengan pekerjaan. Perbedaan pendidikan, pengalaman kerja, serta karakteristik pekerjaan juga mungkin berkaitan dengan variasi upah. Karena itu, pemerintah, lembaga pelatihan, dan perusahaan perlu memperluas akses terhadap pelatihan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, termasuk bagi pekerja informal. Penelitian selanjutnya dapat mengukur karakteristik pelatihan secara lebih terperinci.

Secara simultan, jenis pekerjaan, jaminan sosial, jam kerja, dan pelatihan memiliki hubungan signifikan dengan tingkat upah pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z dalam sampel penelitian. Temuan ini perlu ditafsirkan dengan mempertimbangkan *purposive sampling*, jumlah sampel 100 responden, dan kemungkinan adanya karakteristik pekerja serta perusahaan yang belum tercakup dalam model. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan hubungan statistik antarvariabel dan tidak secara langsung membuktikan hubungan sebab-akibat.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis pekerjaan, jaminan sosial, jam kerja, dan pelatihan secara simultan berhubungan signifikan dengan tingkat upah pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z dalam sampel penelitian di Kota Mataram. Secara parsial, pekerja sektor formal memiliki upah yang diprediksi lebih tinggi dibandingkan pekerja sektor informal. Jam kerja juga berhubungan positif dan signifikan dengan tingkat upah. Selain itu, pekerja yang pernah mengikuti pelatihan memiliki upah yang diprediksi lebih tinggi dibandingkan pekerja yang belum pernah mengikuti pelatihan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Sebaliknya, jaminan sosial yang ditanggung perusahaan menunjukkan hubungan negatif dan signifikan dengan upah tunai. Temuan ini tidak berarti bahwa jaminan sosial

menyebabkan penurunan upah, karena hubungan tersebut dapat berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, perusahaan, atau pekerja yang belum sepenuhnya diperhitungkan dalam model. Oleh karena itu, hasil ini perlu ditafsirkan secara hati-hati dan tidak mengurangi pentingnya jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan pekerja. Nilai R^2 sebesar 0,646632 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 64,66% variasi tingkat upah dalam sampel penelitian, sedangkan 35,34% sisanya tidak dijelaskan oleh variabel dalam model. Karena penelitian menggunakan *purposive sampling* dan hanya melibatkan variabel tertentu, hasilnya tidak dapat langsung digeneralisasikan kepada seluruh pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z di Kota Mataram.

Berdasarkan temuan tersebut, pemerintah dan perusahaan perlu mendorong peningkatan kualitas pekerjaan, memperluas akses terhadap pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, serta memastikan pemenuhan hak pekerja atas upah yang layak dan perlindungan jaminan sosial. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain, seperti pendidikan, pengalaman kerja, jenis jabatan, karakteristik perusahaan, dan jenis kelamin. Selain itu, pengukuran jaminan sosial perlu membedakan jenis perlindungan dan pihak yang membayar iuran, sedangkan pengukuran pelatihan perlu mempertimbangkan jenis, durasi, dan relevansinya dengan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arntz, M., Ben Yahmed, S., & Berlingieri, F. (2022). Working from home, hours worked and wages: Heterogeneity by gender and parenthood. *Labour Economics*, 76, Article 102169. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102169>
- Badan Pusat Statistik Kota Mataram. (2025). [Publikasi - Badan Pusat Statistik Kota Mataram](#)
- Card, D., Rothstein, J., & Yi, M. (2024). Industry wage differentials: A firm-based approach. *Journal of Labor Economics*, 42(S1), S11–S59. <https://doi.org/10.1086/728803>
- Ginting, C. Y., Elfindri, & Kamarni, N. (2024). Qualification mismatch dan dampaknya terhadap upah pekerja di Indonesia: Heckman two step method. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 21(2). <https://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/22668>
- Grimes, P. W., Lopus, J. S., & Amidjono, D. S. (2022). Financial life-skills training and labor market outcomes in Indonesia. *International Review of Economics Education*, 41, Article 100255. <https://doi.org/10.1016/j.iree.2022.100255>
- Harahap, E. F. (2024). Faktor-faktor yang menentukan tingkat upah di Sumatera Barat. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 10(2), 45–56. <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/5298>
- Kurniawan, E. E., & Kristiyanto, S. (2024). How education creates your wages, a case of manufacturing and retail companies in Surabaya. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 20(1), 24–32. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v20i1.3634>
- Majo Saibah, B. R. A., & Salsabilla. (2026). Dampak sumber pendanaan pelatihan terhadap upah pekerja baru di Indonesia: Studi empiris dari Sakernas 2024. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi*, 10(2). <https://doi.org/10.31955/mea.v10i2.7747>
- Merdikawati, N., & Al Izzati, R. (2026). Minimum wage impacts on wages and employment across manufacturing establishments of different sizes in Indonesia. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 62(2), 245–273. <https://doi.org/10.1080/00074918.2026.2664402>
- Nopiah, R., Apriyanti, C., & Barika. (2026). Do workers with digital competencies earn higher wages? Evidence from the Indonesian labor market. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, 5(3), 576–596. <https://e-journal.citakonsultindo.or.id/index.php/IJEBIR/article/view/3234>



- Puri, I. A. W. R. I., & Wicaksono, P. (2023). Pendidikan vokasi dan pengembalian upah. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 12(1). <https://doi.org/10.23887/jish.v12i1.56689>
- Rahma, N., & Kirana, M. (2026). Analisis gender wage gap pada sektor formal dan informal di Indonesia: Studi data Sakernas 2023. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 8(2), 127–139. https://ejournal.undip.ac.id/index.php/dinamika_pembangunan/article/view/77107/0
- Santoso, R. P., Sahadewo, G. A., Sugiyanto, C., & Setiastuti, S. U. (2022). *Informal and formal wage differences based on cohorts in Indonesia*. *Economies*, 10(12), Article 317. <https://doi.org/10.3390/economies10120317>
- Sen, K. (2024). Broken ladders? Labour market inequality in Indonesia and India. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 60(2), 161–191. <https://doi.org/10.1080/00074918.2024.2389593>
- Setiyaningsih, R., Panjawa, J., Laut, L. T., & Sugiharti, R. R. (2024). *Qualification mismatch and labor wage implications*. *Economics Development Analysis Journal*, 13(3), Article 11873. <https://doi.org/10.15294/edaj.v13i3.11873>
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Syahputra, M. H. M., Wijimulawiani, B. S., & Wafik, A. Z. (2025). Determinant tingkat upah di Indonesia: Wawasan dari Survei Kehidupan Keluarga Indonesia Gelombang 5. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 9(3), 1104–1115. <https://doi.org/10.29408/jpek.v9i3.32240>
- Wicaksono, P., Al Aufa, B., Susanna, N., & Aninditya, F. (2024). Skill formation and income: Insights from the Indonesian migrant workers. *Social Sciences & Humanities Open*, 10, Article 101086. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101086>
- Wihardja, M. M., & Pradana, A. T. (2024). Examining the drivers of changes in mean earnings and earnings inequality in Indonesia. *Asian Economic Journal*, 38(2), 232–255. <https://doi.org/10.1111/asej.12332>
- Yunisvita, Y., Teguh, M., Chodijah, R., Kurniawan, A., & Rahma, S. (2022). Determinants of premium and penalty of worker income in Indonesia. *Economics Development Analysis Journal*, 11(2), 153–164. <https://doi.org/10.15294/edaj.v11i2.53225>