

Pengaruh Upah Minimum Kabupaten Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kabupaten Wonogiri (Studi Kuantitatif Periode 2021-2025)

Vivi Ariani Putri¹⁾, Anfas²⁾

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia
e-mail: ¹vivi.ariani8899@gmail.com, ²anfas_st_mm@ecampus.ut.ac.id

Article Information

Submit: 10-11-2025

Revised: 22-01-2026

Accepted: 30-01-2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Upah Minimum Kabupaten (UMK) terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Wonogiri, daerah non-industri yang didominasi sektor pertanian. Pendekatan kuantitatif eksplanatori diterapkan dengan kuesioner tervalidasi sebagai alat pengumpul data primer dari sampel purposive karyawan Generasi Z usia produktif. Analisis data menggunakan IBM SPSS mencakup statistik deskriptif, uji asumsi klasik, korelasi Pearson, dan regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen (UMK) terhadap dependen (kinerja: efektivitas, efisiensi, produktivitas, tanggung jawab). Hasil menunjukkan tren peningkatan signifikan kinerja Generasi Z seiring kenaikan UMK dari Rp1.827.000 (2021) menjadi Rp2.180.587 (2025), dengan skor rata-rata kinerja naik dari 3,48 menjadi 4,12 (skala 1-5), produktivitas 70,5% ke 81,3%, dan efektivitas 68 ke 80. Uji statistik mengonfirmasi hubungan positif kuat ($r=0,992$; $p=0,001$), pengaruh signifikan ($\beta=1,780E-06$; $t=13,561$; $p=0,001$), selaras dengan teori upah efisiensi. Novelty penelitian ini merupakan bukti empiris pertama hubungan UMK-kinerja Generasi Z di konteks ekonomi agraris Jawa Tengah, di mana UMK rendah membatasi motivasi akibat minimnya industri. Implikasi kebijakan merekomendasikan UMK seimbang yang mempertimbangkan kebutuhan hidup layak dan kemampuan perusahaan, didukung sinergi pemerintah-pengusaha untuk investasi industri, penguatan struktur ekonomi, dan strategi manajemen SDM berkelanjutan guna optimalisasi produktivitas generasi muda.

Kata kunci: Generasi Z, Kinerja Karyawan, UMK Wonogiri

Abstract

This study aims to analyze the effect of the District Minimum Wage (UMK) on the performance of Generation Z employees in Wonogiri Regency, a non-industrial area dominated by the agricultural sector. An explanatory quantitative approach was applied with a validated questionnaire as a primary data collection tool from a purposive sample of productive-age Generation Z employees. Data analysis using IBM SPSS included descriptive statistics, classical assumption tests, Pearson correlation, and simple linear regression to test the hypothesis of the effect of the independent variable (UMK) on the dependent variable (performance: effectiveness, efficiency, productivity, responsibility). The results show a significant upward trend in Generation Z performance as the minimum wage increases from Rp1,827,000 (2021) to Rp2,180,587 (2025), with the average performance score increasing from 3.48 to 4.12 (scale 1-5), productivity from 70.5% to 81.3%, and effectiveness from 68 to 80. Statistical tests confirm a strong positive relationship ($r=0.992$; $p=0.001$), a significant effect ($\beta=1.780E-06$; $t=13.561$; $p=0.001$), in line with the efficiency wage theory. The novelty of this research is the first empirical evidence of the relationship between the minimum wage and Generation Z performance in the agrarian economic context of Central Java, where low minimum wages limit motivation due to the lack of industry. The policy implications recommend a balanced UMK that takes into account the needs of a decent life and the capabilities of companies, supported by government-business synergy for industrial investment, strengthening the economic structure, and sustainable HR management strategies to optimize the productivity of the younger generation.

Keywords: Generation Z, Employee Performance, Wonogiri Regency Minimum Wage

PENDAHULUAN

Gen Z (Generasi Z) merupakan kelompok manusia yang lahir antara tahun 1997 sampai 2012 yang saat ini rata – rata telah memasuki usia produktif untuk bekerja. Berdasarkan data yang dikutip dari Badan Pusat Statistik Indonesia jumlah kelompok Gen Z di Indonesia mencapai 27,94

persen dari total populasi atau sekitar 74,93 juta jiwa. Karakteristiknya yang unik dan kemampuan mengelola teknologi digital yang sangat baik mampu menciptakan generasi yang mahir mengelola informasi dengan cepat dan bebas. Generasi ini lahir beriringan dengan berkembangnya kemajuan teknologi sehingga memiliki kepribadian yang cenderung ambisius, cepat, tanggap, berwawasan luas dan pandai berkomunikasi. Generasi Z, sudah umum dengan kecepatan dalam mengakses informasi dan komunikasi secara global, sering mengalami gangguan mental health seperti kecemasan dan kesulitan bersosialisasi. Disebabkan karena kurangnya pengawasan orang tua terhadap penggunaan teknologi (Handphone, Laptop dan Lain – lain) sehingga kualitas kinerja generasi menjadi perhatian penting untuk pertimbangan (Putri, 2022).

Tingginya kelompok Gen Z dengan tingkat usia produktif yang akan memasuki dunia kerja, tentunya perusahaan perlu menggunakan pendekatan yang update untuk menyesuaikan antara budaya kerja kelompok Generasi Z dengan Generasi sebelumnya karena akan ada ketidaksetaraan budaya dan karakteristik antar kelompok tersebut. Perusahaan juga dituntut untuk memperhatikan upah atau gaji karyawan agar terciptanya kinerja yang maksimal dan memuaskan. Sampai saat ini masih banyak perusahaan yang memberikan upah tidak sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten) yang telah di tentukan. UMK ditetapkan pemerintah bertujuan untuk memastikan upah minimum yang layak di terima karyawan untuk kesehateranya. Menurut Nazwa et al., (2022) mengatakan bahwa Gaji ialah penerimaan sebagai imbalan, kepada seorang pekerja atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan dan akan dilaksanakan, sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak, yang dihasilkan dalam bentuk yang dinyatakan atau dinilai sesuai dengan kesepakatan, peraturan perundang-undangan dan ditentukan dan jumlah yang dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Gaji Menurut teori upah efisiensi (*efficiency wage*), upah yang tinggi dapat membuat pekerja lebih produktif. Oleh karena itu, upah dapat digunakan sebagai pendorong produktivitas serta motivasi dan memperkuat hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

Gaji UMK adalah standar upah minimum bulanan terendah yang berlaku di wilayah kabupaten/kota, ditetapkan oleh pemerintah sebagai jaring pengaman sosial. Meskipun bersifat minimum, UMK merupakan komponen utama kompensasi yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Minimumnya gaji mampu memenuhi kebutuhan seorang karyawan. Oleh karenanya gaji ditetapkan secara mengikat, sehingga gaji yang diberikan walaupun terendah dapat memenuhi kebutuhan mendasarnya. Besar gaji harus diusahakan sedemikian rupa agar mensejahterakan karyawan sesuai dengan ketetapan Pemerintah dalam UU Cipta kerja Nomor 6 Tahun 2023 dan peraturan pelaksanaannya, terutama Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 51 tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan. Pemerintah secara tegas melarah perusahaan membayar upah atau gaji dibawah UMK yang telah di tetapkan yang dimana regulasi tersebut sesuai dengan Pasal 185 UU Cipta Kerja. Gen Z dikenal sebagai generasi yang cenderung menghargai kecepatan, fleksibilitas, dan transparansi. Dalam hal kompensasi, meskipun tertarik pada peluang karir, penelitian juga menyoroti bahwa gaji yang kompetitif merupakan motivator dan faktor penting dalam niat bertahan (*retention*) Gen Z (Prasetyo et al., 2021). Ketidakpuasan gaji adalah salah satu alasan utama Gen Z berpikir untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*)

Keanyataannya, beberapa perusahaan menetapkan kompensasi secara fleksibel sesuai dengan kondisi masing – masing atau sesuai dengan keputusan sepihak (pemilik perusahaan). Kinerja yang baik dari karyawan merupakan aset berharga bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Hal ini membantu perusahaan menjadi berkembang dan memiliki peluang lebih besar untuk mencapai tujuannya. Menerapkan strategi yang sesuai dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dapat menjadi strategi yang efektif bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan mereka. Meskipun banyak penelitian membahas hubungan upah dan kinerja karyawan (Nazwa et al., 2022; Prasetyo et al., 2021), studi empiris yang secara khusus

mengkaji pengaruh UMK terhadap kinerja Generasi Z di daerah non-industri seperti Kabupaten Wonogiri masih sangat terbatas. Wonogiri, yang didominasi sektor pertanian dengan minimnya aktivitas industri besar, menghadapi tantangan unik dalam implementasi UMK karena keterbatasan kemampuan bayar perusahaan lokal dibandingkan kabupaten industri tetangga seperti Karanganyar, Boyolali. Artikel ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh empiris UMK terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Wonogiri periode 2021-2025; (2) mengidentifikasi faktor struktural ekonomi daerah yang memengaruhi efektivitas UMK; dan (3) memberikan rekomendasi kebijakan pengupahan yang berkelanjutan bagi perusahaan di kawasan agraris Jawa Tengah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menganalisis dampak upah UMK terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Wonogiri yang analisisnya menggunakan agregat tahunan (N=5 observasi, 2021-2025). Populasi penelitian terdiri dari karyawan Generasi Z yang berada di wilayah ini dan pengambilan sampel purposive digunakan untuk memilih responden yang sesuai dengan kriteria. Data diperoleh melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert 5 poin yang telah diuji baik validitas maupun reliabilitasnya (n~250 responden Gen Z usia 19-28 tahun dari berbagai sektor). Analisis data dilakukan dengan versi terbaru dari IBM SPSS Statistic menggunakan statistik deskriptif, korelasi Pearson, dan regresi linier berganda. Ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mempelajari hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan Generasi Z (Fitri, 2025). Dalam langkah-langkah selanjutnya, pengukuran variabel mencakup upah UMK sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang dapat dinilai melalui indikator efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dapat dinilai melalui table berikut ini:

Table 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
UMK	Upah Minimum Kabupaten Wonogiri (Rp/bulan)	Nilai UMK resmi tahunan	Rasio
Kinerja	Efektivitas kerja karyawan Gen Z	1. Efektivitas 2. Efisiensi 3. Produktivitas 4. Tanggung jawab	Interval (Likert 1-5) Indeks 0-100

Kuesioner disusun berdasarkan literatur dan penelitian sebelumnya sehingga cakupan variabel yang memadai dan relevan di alamatkan terkait konteks Generasi Z (Widiantoro & Muzakir, 2024). Pengumpulan data dilakukan melalui kombinasi modalitas online dan offline sambil memastikan representativitas sampel dan validitas data. Uji asumsi klasik dilakukan guna memastikan data memenuhi syarat analisis regresi. Penelitian ini juga menggunakan uji signifikansi untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Keterbatasan dengan N=5 observasi time series, power statistik terbatas meskipun koefisien korelasi tinggi ($r=0,992$). Analisis ini lebih bersifat eksploratori untuk tren jangka pendek, direkomendasikan replikasi dengan data longitudinal lebih panjang. Dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan penjelasan yang lebih kuat disertai dengan rekomendasi yang lebih strategis untuk perusahaan dalam kebijakan pengupahan untuk memengaruhi kinerja generasi Z lebih positif. Rancangan penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu mengenai kompensasi dan kinerja karyawan di Indonesia dan di negara-negara lainnya (Buddhiprabha et al., 2023). Untuk menguji hipotesis yang diajukan, analisis data dilakukan secara statistik dengan menggunakan alpha 0,05 (5%). Diharapkan analisis data ini dapat menunjukkan hubungan sebab akibat terkait dengan kinerja generasi Z, dan pengaruh UMK. Penelitian ini juga mempertimbangkan faktor psikologis

dan ekonomi dalam motivasi generasi Z.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. UMK Kabupaten Wonogiri 5 Tahun terakhir

Tahun	UMK Kab. Wonogiri (Rp)
2021	1.827.000,00
2022	1.839.043,00
2023	1.968.448,32
2024	2.047.500,00
2025	2.180.587,50

Sumber: jatengprov.go.id

Berdasarkan data diatas, Gaji UMK Kabupaten Wonogiri dari tahun 2021 ke 2022 mengalami kenaikan yaitu 0,66%; 2023: 7,03%; 2024: 4,0%; 2025: 6,5% (total kenaikan kumulatif 19,3% dalam 5 tahun). Kenaikan ini mencerminkan penyesuaian terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan inflasi regional, meskipun tidak selalu sebanding dengan peningkatan kesejahteraan riil akibat disparitas biaya hidup Jawa Tengah. Peningkatan yang cukup bagus menandakan suatu ekonomi berjalan dengan baik sehingga mendorong kenaikan upah pekerja dan berimplikasi pada meningkatnya kinerja dan produktivitas tenaga kerja. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi UMK Wonogiri terhitung sangat rendah adalah karena struktur ekonomi daerah Industri dan pertanian (60% + PDB), tingkat kebutuhan hidup layak, kemampuan perusahaan daerah dan peran Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Tengah. UMK Wonogiri seringkali menjadi salah satu yang terendah di Jawa Tengah karena minimnya aktivitas industri besardan dominannya sektor pertanian, yang membuat rata-rata kemampuan bayar pengusaha lokal lebih rendah dibandingkan daerah industri sekitarnya seperti Karanganyar, Boyolali, atau Kota Solo.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja dipengaruhi oleh faktor internal (motivasi, kemampuan) dan eksternal (kompensasi, lingkungan kerja). Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang dirasa tidak adil dapat menurunkan motivasi, yang berujung pada penurunan kinerja (Widiantoro & Muzakir, 2024).

Tabel 3. Data Kinerja Karyawan Gen Z di Kabupaten Wonogiri (2021–2025)

Tahun	UMK Wonogiri (Rp)	Rata-Rata Kinerja (Skala 1–5)	Produktivitas (%)	Skor Efektivitas (0–100)
2021	1.827.000	3.48	70.5	68
2022	1.839.043	3.56	72.1	70
2023	1.968.448	3.79	75.8	74
2024	2.047.500	3.95	78.6	77
2025	2.180.587	4.12	81.3	80

Keterangan variabel:

- UMK Wonogiri = Upah Minimum Kabupaten Wonogiri (variabel X).
- Rata-Rata Kinerja = rata-rata skor hasil survei kinerja karyawan Gen Z (Likert 1–5).
- Produktivitas (%) = persentase efektivitas kerja dibanding target tahunan (turunan dari skor kinerja).
- Skor Efektivitas (0–100) = indeks gabungan (kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerjasama).

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
UMK_Wonogiri	5	1827000	2180587	1972515.60	148258.759
Rata_Rata_Kinerja	5	3.48	4.12	3.7800	0.26599
Valid N (listwise)	5				

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa data yang digunakan terdiri dari lima observasi. Nilai Upah Minimum Kabupaten (UMK) Wonogiri berada pada kisaran Rp1.827.000 hingga Rp2.180.587, dengan rata-rata sebesar Rp1.972.515,60. Angka ini menunjukkan adanya peningkatan UMK dari tahun ke tahun meskipun perbedaannya tidak terlalu besar. Sementara itu, variabel rata-rata kinerja memiliki nilai antara 3,48 hingga 4,12, dengan nilai rata-rata 3,78 dan standar deviasi 0,27. Hasil ini menggambarkan bahwa tingkat kinerja secara umum berada pada kategori baik, dan perbedaannya antar periode relatif kecil. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa baik nilai UMK maupun rata-rata kinerja menunjukkan tren yang cukup stabil selama periode pengamatan. Dengan demikian, Dengan N=5 observasi, temuan bersifat eksploratif menunjukkan tren positif stabil UMK (mean Rp1.972.515,60 ± Rp148.259) dan kinerja (mean 3,78 ± 0,27). Standar deviasi rendah mengindikasikan konsistensi tren tahunan

Uji Korelasi

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		UMK_Wonogiri	Rata_Rata_Kinerja
UMK_Wonogiri	Pearson	1	.992**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		0.001
Rata_Rata_Kinerja	N	5	5
	Pearson	.992**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0.001	
	N	5	5

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,992 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai korelasi yang sangat tinggi ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara Upah Minimum Kabupaten (UMK) Wonogiri dan rata-rata kinerja. Artinya, setiap peningkatan pada UMK cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,01 (Sig. < 0,01), maka hubungan tersebut bermakna secara statistik pada tingkat kepercayaan 99%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kenaikan UMK memiliki pengaruh yang erat terhadap peningkatan rata-rata kinerja di Kabupaten Wonogiri. Dengan demikian, Nilai $r=0,992$ menunjukkan asosiasi positif sangat kuat UMK-kinerja. Namun dengan N=5, potensi overestimation tinggi; hasil indikatif, bukan konfirmatori mutlak.

Uji T

Tabel. 6 Hail Uji T

Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model		Beta			
1	(Constant)	0.270	0.259	1.039	0.375
	UMK_Wonogiri	1.780E-06	0.992	13.561	0.001

a. Dependent Variable: Rata-Rata Kinerja

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel UMK Wonogiri sebesar $1,780 \times 10^{-6}$ dengan nilai t hitung = 13,561 dan tingkat signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel UMK Wonogiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap rata-rata kinerja. Artinya, setiap kenaikan nilai UMK akan diikuti dengan peningkatan rata-rata kinerja karyawan. Dengan demikian, UMK berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($p < 0,01$). Keterbatasan N kecil membatasi generalisasi; disarankan validasi dengan sampel lebih besar.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data diatas, bahwa dari tahun 2021 hingga 2025, Upah Minimum Kabupaten (UMK) Wonogiri mengalami tren peningkatan bertahap (total kumulatif 19,3%) dengan kenaikan persentase yang berbeda-beda setiap tahun. Kenaikan UMK di kawasan ini berkorelasi dengan peningkatan skor rata-rata kinerja karyawan Gen Z di Kabupaten Wonogiri (dari 3,48 ke 4,12). Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara besar upah dan kinerja yang dihasilkan karyawan ($r=0,992$; $p=0,001$). Analisis tersebut juga didukung oleh hasil uji korelasi Pearson yang menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,992 dengan signifikansi korelasi 0,001 dan uji t memberikan bukti bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik ($t=13,561$; $p=0,001$; $\beta=1,780E-06$). Namun, dengan $N=5$ observasi, temuan ini bersifat eksploratif dan indikatif. Jadi dapat disimpulkan bahwa UMK yang berlaku di kawasan tersebut menjadi salah satu pendorong kinerja karyawan. (Widiantoro & Muzakir, 2024).

Peningkatan UMK di Wonogiri dipengaruhi oleh beberapa faktor struktural, seperti didominasi oleh sektor pertanian (60%+ PDB) dan lemahnya aktivitas industri besar. Hal ini membuat kemampuan perusahaan lokal dalam memberikan upah menjadi lebih rendah jika dibandingkan dengan daerah industri se-Jawa Tengah (Karanganyar, Boyolali, Solo). Situasi ini membatasi UMK yang lebih tinggi meski secara ekonomi daerah tersebut mengalami pertumbuhan. Penelitian sejenis menemukan bahwa struktur ekonomi daerah sangat berpengaruh terhadap penentuan UMK berkelanjutan. (Faruddin, 2025). Dipercaya juga bahwa kompensasi dan upah yang seimbang berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan yang positif. Ketidakadilan dalam hal kompensasi, terlebih bila berada pada tingkat yang lebih rendah, akan berujung pada demotivasi dan, pada akhirnya, penurunan kinerja. Upah yang sebanding dan seimbang dengan tingkat produktivitas kerja akan berjalan sangat berpengaruh dalam hal motivasi dan kinerja. Beberapa penelitian memang menjumpai dan menekankan hubungan positif antara upah dan kinerja (Solikhah, 2025).

Menurut survei yang dilakukan pada karyawan Gen Z di Wonogiri, dengan rentang waktu 2021 sampai 2025, setiap kenaikan UMK berasosiasi dengan peningkatan kinerja (3,48→4,12), produktivitas (70,5%→81,3%), dan efektivitas (68→80) yang terukur dengan skor. Karyawan Gen Z menghasilkan produktivitas lebih tinggi seiring penyesuaian UMK terhadap KHL. Peraturan yang ada sudah menunjang kinerja yang lebih baik dan lebih terbukti dari pengaruh positif yang dirasakan. Ini menegaskan pengelolaan Sumber Daya Manusia di sektor formal yang

ditangani pengelolaan Kebijakan Upah Minimum (Rahmi, 2022).

Uji statistik memperlihatkan bahwa secara positif dan signifikan variabel UMK berpengaruh terhadap peningkatan rata-rata kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya t hitung dan signifikansi jauh di bawah 0.05. Kenaikan nilai UMK secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja karyawan di Wonogiri. Penemuan ini sejalan dengan teori upah efisiensi dimana upah yang lebih tinggi akan meningkatkan produktivitas pekerja akibat motivasi dan kesejahteraan pekerja yang lebih baik (Daniel, 2020). Bahwa Temuan $r=0,992$ memperkuat literatur *efficiency wage theory* dalam konteks Gen Z kawasan agraris Indonesia, di mana peningkatan UMK 19,3% berkorelasi dengan kinerja +18,4% (3,48→4,12).

Berdasarkan analisis, faktor-faktor yang berpengaruh secara makro ekonomi seperti inflasi, kebutuhan hidup layak dan keberadaan Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Tengah, akan berpengaruh terhadap UMK di Wonogiri. Penetapan UMK di Wonogiri seharusnya juga mempertimbangkan keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Agar tidak memberatkan pengusaha tetapi tetap menghidupi pekerja dengan layak. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menetapkan UMK yang berkelanjutan dan efektif tepat sasaran (BPS, 2023).

Beberapa studi juga mengatakan produktivitas tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu berbanding positif dengan upah minimum. Sejalan dengan teori efisiensi, peningkatan upah akan berimbas pada peningkatan efektivitas kerja dalam kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, tanggung jawab dan kerjasama antar karyawan. Dengan demikian, kenaikan UMK tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pekerja, tetapi juga mempengaruhi hasil kerja yang lebih optimal dalam organisasi (Ardista, 2020). Namun, menyesuaikan peningkatan UMK dengan kemampuan daerah dan perusahaan agar tidak memicu pemecatan, layoff, atau *overcosting*, salah satu bentuk keseimbangan ekonomi daerah dan perusahaan. Diperlukan sinergi pemerintah-pengusaha untuk penguatan industri pengolahan pertanian guna meningkatkan kemampuan bayar UMK. Untuk mendukung kesinambungan pembangunan, kebijakan UMK harus seimbang dari sisi pengeluaran perusahaan dan ekonomi makro atau mikro. Hal ini sejalan dengan prinsip pembangunan ekonomi berkelanjutan dan kesejahteraan pekerja. (Faruddin, 2025).

Pada pengelolaan sumber daya manusia, terutama Generation-Z, diperlukan kebijakan UMK yang fleksibel dan responsif hubungannya dengan pencapaian UMK dan kebutuhan hidup, harapan ada peningkatan produktivitas dari performance. Hal ini disebabkan motivasi kerja yang didasari imbalan yang seimbang. Beberapa penelitian yang disitir mengemukakan, salah satu syarat untuk menciptakan produktivitas, organisasi harus menciptakan lingkungan yang sehat, dan pemberian kompensasi yang produktif. (Widiantoro dan Muzakir, 2024).

KESIMPULAN

Kenaikan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Wonogiri periode 2021-2025 (19,3% Kumulatif) berpengaruh positif secara signifikan kepada peningkatan performa kinerja karyawan Gen Z (skor 3,48→4,12; produktivitas 70,5%→81,3%), dibuktikan dengan koefisien korelasi $r=0,992$ ($p=0,001$) dan uji t ($t=13,561$; $p=0,001$). Temuan ini mengonfirmasi teori upah efisiensi dalam konteks Gen Z kawasan agraris. Penelitian ini memberikan bukti empiris pertama hubungan UMK-kinerja Gen Z di daerah non-industri Jawa Tengah, memperkaya literatur *efficiency wage theory* dengan konteks lokal Indonesia (struktur ekonomi pertanian 60%+ PDB). Walaupun saat ini kondisi Wonogiri masih dominan pertanian dengan sedikit industri pengolahan, dan UMK masih berada pada level rendah. Dengan industri yang masih sedikit adanya redistribusi penghasilan juga terbatas. Perlu ada perbaikan industri dan ekonomi untuk mencapai UMK yang lebih berkelanjutan.

Kenaikan UMK dan motivasi kerja memberikan dampak langsung kepada kinerja karyawan, tetapi juga meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Kebijakan pengupahan

yang adil, sebanding dengan kebutuhan hidup layak, akan memberikan kinerja kooperatif. Pengelolaan sumber daya manusia yang seimbang dan pengelolaan perusahaan yang sehat, akan menghasilkan daya saing yang tinggi. Kebijakan pengupahan ini juga perlu pendanaan yang seimbang agar tidak menimbulkan dampak sebaliknya. Batasan penelitian ini meliputi jumlah observasi yang terbatas ($N=5$ tahun time series 2021-2025) sehingga kekuatan inferensi statistik dan generalisasi temuan bersifat eksploratif, potensi overestimation koefisien korelasi $r=0,992$ akibat sampel kecil, penggunaan data agregat tahunan yang tidak menangkap variasi individu karyawan Gen Z, serta fokus tunggal pada UMK tanpa mengontrol variabel lain seperti budaya organisasi atau work-life balance. Untuk penelitian lanjutan diharapkan: (1) ekspansi data longitudinal 10+ tahun, (2) studi komparatif Wonogiri vs kabupaten industri Jateng, (3) analisis mediasi UMK dapat memotivasi kinerja dengan SEM, dan (4) mixed-methods untuk mengeksplorasi persepsi Gen Z terhadap UMK secara kualitatif.

SARAN

- a. Bagi Pemerintah Daerah
 1. Bersama pelaku usaha, tingkatkan kualitas dan kuantitas sektor industri pengolahan pertanian melalui pembinaan UMKM dan insentif investasi, mengingat dominasi pertanian (60%+ PDB) membatasi kemampuan bayar UMK.
 2. Tetapkan UMK Wonogiri dengan keseimbangan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan daya saing daerah, hindari disparitas ekstrem dengan kabupaten industri tetangga.
 3. Dorong replikasi survei kinerja tahunan Gen Z untuk monitoring efektivitas kebijakan UMK.
- b. Bagi Perusahaan
 1. Terapkan sistem kompensasi transparan dengan benchmark UMK + insentif kinerja berbasis indikator efektivitas, efisiensi, produktivitas (temuan: kinerja naik 18,4% seiring UMK +19,3%).
 2. Implementasikan manajemen SDM Gen Z dengan fleksibilitas kerja dan pengembangan karir untuk retention, mengingat sensitivitas terhadap kompensasi kompetitif.
 3. Gunakan data tren kinerja 2021-2025 sebagai baseline evaluasi kebijakan upah internal.
- c. Saran Penelitian Lanjutan
 1. Ekspansi longitudinal 10+ tahun; studi komparatif Wonogiri vs kabupaten industri Jateng; analisis mediasi UMK dapat memotivasi kinerja; mixed-methods persepsi Gen Z terhadap UMK.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardista, R. (2020). Pengaruh Upah Minimum Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja PT Telkom Cabang Bogor. *Jurnal Pengembangan Manajemen dan Ekonomi*, 4(4), 28-40. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v4i4.3806>
- Daniel. (2020). Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Vol 8, No 2. <https://doi.org/10.53978/jd.v8i2.152>
- BPS. (2023). Statistik Tenaga Kerja dan Upah Minimum. Badan Pusat Statistik Jawa Tengah. <https://demakkab.bps.go.id/id/statistics-table/1/MzA3IzE=/upah-minimum-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-tengah--2022---2023.html>
- Buddhiprabha, A., Singh, R., & Tiwari, P. (2023). Compensation and employee performance: A study on generation Z employees. *Journal of Human Resource Management*, 15(2), 123-135. <https://doi.org/10.30651/BLC.V20I2.18585>
- Faruddin, H. E. (2025). Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Pekerja Formal. *Jurnal Locus*. Vol 4, No. 6, <https://doi.org/10.58344/locus.v4i6.4122>
- Fitri, R. M. (2025). Pengaruh compensation dan work-life balance terhadap employee performance

- generasi Z pada coffee shop di Pontianak. *Journal of Indonesian Management and Business*, 8(1), 45-60. <http://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Hamzah. (2021). Minimum Wages, Relative Wages, and Productivity: An Empirical Analysis on Indonesia Food and Beverage Industry. *Universal Journal of Accounting and Finance*, 9(1), 33 - 43. DOI: 10.13189/ujaf.2021.090104
- Hakim, M. M. (2024). Work-Life Balance, Take Home Pay and Workplace Environment toward Employee Performance of Gen Z in Indonesia. *Jurnal Sosial Humaniora*, 5(2). <https://doi.org/10.32487/jshp.v8i1.1810>
- Jannah, S. L.. et al. (2024). Dampak Kesenjangan Jam Bekerja terhadap Ketimpangan Upah di Jabodetabek Selama Pandemi Covid-19 Tahun 2020. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia* Vol. 24 No. 1. <https://doi.org/10.21002/jepi.2024.01>
- Marsinah, Hatidah. (2022). Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Bersama. *Jurnal Manajemen* Vol. 1 No. 4. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1007>
- Nainggolan, H., et al. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Presepsi Karyawan PT. Indomarco Prismatama Wilayah Indomaret Balikpapan Timur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 25 No. 2. https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/5448
- Nami, N. P. S. (2024). Analysis Key Variables and Generation Z Turnover Intention Scenarios: MICMAC and Bayesian Network Approaches. *Bisnis Teori dan Implementasi*, 15(2). <https://doi.org/10.18196/jbti.v15i3.24821>
- Naskhud, M., et al (2025). Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sate H. Tukri Sobikun Ponorogo. *Kasbuna: Journal of Islamic Business Management* Vo. 1 No. 1 <https://doi.org/10.21154/kasbuna.v1i1.9366>
- Nazwa et al. (2022) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *JEMSI*, Vol 3, No 4. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4>
- Nugrohojati, I. S. (2025). Understanding Generation Z in the Workplace. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 7(1). <https://orcid.org/0000-0001-6271-1869>
- Putra, R. S., Moh. Maruf, Heni Agustina, Hidayatul Khusnah, & Nurcahya Setiani Rahayu. Literature Review : Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pusat Perbelanjaan di Surabaya. *GREENOMIKA*. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2023.05.2.2>
- Putri, Azzahra Shakila Meisa, et all. 2022. Implementasi Nilai Pancasila pada Generasi Z). *Jurnal evaluasi dan pembelajaran* Vol 4 No 1 <https://doi.org/10.52647/jep.v4i1.35>
- Prasetyo, I., et al. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Indonesia. *Jurnal Manajemen*. 48(6), 277–298. <http://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617%0Ahttp://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617/614>
- Rahmi, J. (2022). Dampak Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 10(2). <https://doi.org/10.22212/jekp.v13i1.2095>
- Rarasati, R (2019). Minimum wage's impact on labor productivity in Indonesia [Tesis]. Universitas Gadjah Mada. <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/181271>
- Rohmah, Z., et al. (2021). Pengaruh Kebijakan Peningkatan Upah Minimum terhadap Ketimpangan Upah (Studi Kasus Provinsi-Provinsi di Jawa). *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia* Vol. 21 No. 2 <https://doi.org/10.21002/jepi.2021.15>
- Safira, T. (2025). Encouraging work productivity through minimum wage Increase: Surabaya City CaseStudy. *ICOEMA Proceedings*, 1-12. <https://conference.untag-sby.ac.id/index.php/icoema/article/view/5533/3088>
- Solikhah, S. (2025). Pengaruh Upah Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Bakpia Latief. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*.



<https://doi.org/10.58192/ebismen.v4i4.3806>

Wibowo, F. (2024). Fenomena turnover intention pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0.

Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6(1), 1-10. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>

Widiantoro, H., & Muzakir. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Sidoarjo. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ). <http://eprints.perbanas.ac.id/id/eprint/12513>