



Implikasi Upah Terhadap Kinerja Pengrajin Batik

Tulis Madura di Kelurahan Kowel Pamekasan

Moh. Helmi Hidayat

Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan

moh.helmi90@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pemberian upah, kinerja karyawan serta pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada usaha Batik Tulis Madura di Kelurahan Kowel Pamekasan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis rentang skala dan regresi linier sederhana. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner terhadap 60 responden yang merupakan pengrajin Batik Tulis Madura di Kelurahan Kowel Pamekasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah memiliki nilai baik dengan jumlah rata-rata skor 236 melalui analisis rentang skala. Sedangkan variabel kinerja karyawan tergolong tinggi dengan jumlah rata-rata skor 211. Hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 1.409.

Kata Kunci: Kinerja SDM, Manajemen SDM, Upah

PENDAHULUAN

Profitabilitas menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah usaha. Hal ini terkait keberlanjutan usaha yang tidak hanya bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi pemilik melainkan juga untuk menjaga stabilitas biaya operasional usaha. Untuk mencapai profitabilitas yang optimal tentu diperlukan pengelolaan yang baik dari setiap komponen yang ada baik berupa sumber daya alam maupun sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja sebuah perusahaan termasuk dalam hal produksi. Bahkan aspek SDM dalam hal ini adalah karyawan merupakan salah satu bagian dari faktor produksi. Faktor produksi itu sendiri meliputi alam, tenaga kerja, modal dan kemampuan atau *skill*. Tenaga kerja atau karyawan merupakan input yang



dapat menentukan output produksi yang akan dihasilkan. Oleh karena itu faktor ini juga harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan.

Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat upah yang diberikan. Tinggi rendahnya upah dan kesesuaiannya dengan beban kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Naiknya upah pada tingkat tertentu dapat menumbuhkan rasa puas pada karyawan serta dapat meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Dalam hal ini para karyawan merasa memperoleh tambahan pemenuhan kebutuhan, sehingga dalam mengerjakan segala pekerjaannya disertai dengan rasa senang dan penuh dengan rasa tanggung jawab. Dengan begitu, para karyawan akan mencurahkan segala kemampuannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan.

Tingkat upah harus disesuaikan dengan beban kerja yang diterima para pekerja agar tercipta sistem upah yang adil. Namun, hal ini belum bisa dirasakan oleh buruh Pengrajin Batik Tulis Madura di Kelurahan Kowel Kecamatan Pamekasan. Batik Tulis Madura, khususnya Batik Pamekasan memiliki corak dan desain yang khas. Corak warna-warni dengan warna yang kuat, *style* yang elegan dan kualitas yang istimewa menjadikan Batik Pamekasan diakui dan disukai oleh banyak desainer ternama di tingkat nasional maupun internasional. Oleh karena itu, batik khas Pamekasan mempunyai nilai jual yang sangat tinggi dan banyak diminati para wisatawan domestik atau mancanegara.

Nilai jual batik tulis Madura yang tinggi tidak lantas membuat pengrajin batik mendapatkan upah yang tinggi pula. Terlebih sebagian besar pengrajin batik tidak mengetahui tentang sistem upah minimum regional yang semestinya diterima. Pendapatan mereka hanya tergantung pada upah yang ditentukan sendiri oleh pengusaha. Pendapatan itu pun tidak dapat dijadikan sebagai penghasilan tetap karena mereka hanya akan mendapatkan upah



setelah menyelesaikan satu kain batik. Sementara menyelesaikan proses membatik itu bisa memakan waktu beberapa hari.

Tabel 1 Prosentase Upah Berdasarkan Kualitas Kain Yang Diminta Tahun 2014 di Kelurahan Kowel Kec.Kota Pamekasan.

Kain	kualitas	Waktu Pengerjaan (per 1 kain)	Upah 1 Kain batik (2 Meter)
Prima	Rendah	2 hari	20.000
Santio	Tengah	2 hari	35.000
Primis	Tinggi	3 hari	50.000
Sutra	Tertinggi	4 hari	60.000

Sumber: Data diolah dari hasil survey di lokasi.

Sistem pengupahan seperti inilah yang juga menyebabkan jumlah pengrajin batik semakin berkurang. Oleh karena itu, pemilik usaha harus mampu menumbuhkan semangat kerja karyawan salah satunya dengan cara memberikan upah yang layak sesuai beban kerja karyawan. Upah mempunyai peranan penting dalam usaha mengintegrasikan kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan. Disamping itu upah dapat mendorong para karyawan untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pemberian upah, kinerja karyawan serta pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada usaha *home industry* Batik Tulis Madura di Kelurahan Kowel Pamekasan. Penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi pengusaha dalam menentukan sistem pemberian upah kepada karyawan.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari bahasa Inggris "*performance*". *Performance* adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik berupa barang maupun jasa yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan yang mencerminkan pengetahuan karyawan atas pekerjaan yang



dibebankan kepadanya (Fauzi & Nugroho, 2020). Kinerja merupakan hasil yang diperoleh terkait perilaku individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Aquinis, kinerja lebih menitik beratkan tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan dan bukan produk yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut (Fattah, 2017). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar pekerjaan yang diberikan kepadanya (Hasim, 2019). Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Semakin berkualitas kinerja karyawan maka semakin tinggi pula capaian yang dapat diperoleh sebuah perusahaan. Hal ini karena karyawan merupakan pelaksana langsung dari serangkaian proses yang terjadi baik dalam bidang produksi, pemasaran, penjualan dan sebagainya.

Manajemen SDM

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur vital bagi perusahaan. Bahkan unsur SDM atau tenaga kerja turut menjadi input yang mempengaruhi produksi perusahaan. Pentingnya unsur SDM membuat perusahaan memiliki pengaturan sendiri terkait manajemen SDM. Manajemen SDM merupakan suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, mengurus relasi tenaga kerja, memperhatikan kesehatan dan keselamatan serta hal lain yang berhubungan dengan keadilan bagi tenaga kerja yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Saihudin, 2019). Manajemen SDM meliputi serangkaian proses yang mengatur segala aktivitas tenaga kerja perusahaan.

Manajemen SDM memiliki beberapa fungsi yaitu (Sumanto, 2020):

1. Fungsi pengadaan

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi mulai dari proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Dalam menjalankan fungsi ini, manajemen bertugas menentukan kebutuhan tenaga kerja, spesifikasi,



tata cara dan prosedur pelaksanaan rekrutmen dan seleksi. Manajemen SDM memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

2. Fungsi pengembangan

Manajemen sumber daya manusia juga berfungsi sebagai badan perencana terkait kemampuan karyawan. Program pelatihan dan pengembangan biasanya diberikan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Hal ini karena karyawan termasuk aset perusahaan.

3. Fungsi kompensasi

Manajemen SDM memiliki fungsi untuk mengatur pemberian kompensasi kepada karyawan perusahaan. Kompensasi ini bisa berupa gaji, insentif atau tunjangan lainnya. Manajemen SDM dapat menentukan kompensasi sesuai kinerja dan pencapaian karyawan.

4. Fungsi pengintegrasian

Manajemen SDM dalam menjalankan tugasnya tidak hanya mengacu pada kepentingan perusahaan melainkan juga harus memperhatikan kepentingan karyawan. Dalam hal inilah fungsi integrasi terbentuk untuk mendukung terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan. Fungsi ini seringkali dianggap paling sulit karena harus mempersatukan dua aspirasi atau kepentingan yang berbeda antara individu karyawan dan perusahaan.

5. Fungsi pemeliharaan

Manajemen SDM juga berfungsi untuk pemeliharaan karyawan. Manajemen SDM turut menjalankan kontrol atas kinerja karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga harus memperhatikan pemeliharaan karyawan baik secara fisik, mental dan loyalitas karyawan. Hal ini juga berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

Upah



Pengertian upah berdasarkan UUK Pasal 1 angka 30 adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sedangkan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 1 huruf a, upah didefinisikan sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau menurut perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Svinarky & Dkk., 2020). Secara singkat, upah dapat dipahami sebagai pengganti jasa yang sudah diberikan oleh karyawan.

Pemberian upah menjadi hak karyawan dan kewajiban pengusaha untuk memenuhinya setelah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Upah biasanya diukur dengan satuan tertentu baik berupa jumlah fisik barang yang dihasilkan atau waktu kerja yang sudah dipenuhi oleh karyawan. Pemberian upah kepada karyawan hendaknya berdasarkan atas asas keadilan yang artinya sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan serta mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Upah yang asil biasanya dicerminkan dari kesesuaiannya dengan upah minimum regional yang berlaku di daerah masing-masing.

Upah menjadi sangat penting karena menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan atau semangat kerja yang timbul dari diri karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan. Motivasi kerja yang baik akan



menghasilkan kinerja yang baik pula. Sedangkan motivasi kerja itu sendiri dapat dipengaruhi oleh tingkat upah yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan. Upah yang rendah dapat memicu lemahnya motivasi kerja dan kinerja yang kurang berkualitas.

Motivasi kerja yang rendah sebagai akibat dari pemberian upah rendah akan terlihat ketika pelaksanaan pekerjaan tidak dilakukan dengan baik. Hal ini berlaku seperti dalam *Equity Theory*. *Equity Theory* yang dikembangkan oleh John Stacey Adams mengemukakan bahwa seseorang akan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya sepanjang mereka merasa mendapatkan keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* itu diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain dalam satu tempat kerja maupun dengan tempat lain (Susetyo, Kusmaningtyas, & Tjahjono, 2014).

Persepsi keadilan dan ketidakadilan dapat membetuk perilaku kerja karyawan. Persepsi ketidakadilan dapat membuat karyawan akan mencoba meraih kembali keadilan dengan mengurangi jumlah distribusi mereka. Misalnya, karyawan bisa saja mulai datang terlambat ke kantor atau bahkan absen sama sekali. Persepsi ini dapat dipicu oleh kesesuaian upah dengan beban kerja yang dirasakan karyawan. Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja para karyawan menjadi lebih baik. Dalam jangka panjang, hal ini dapat pengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Pemberian upah berguna untuk meningkatkan output serta kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menganalisis pengaruh upah terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Ruslan Efendi, Junita Lubis dan Elvina (Efendi, Lubis, & Elvina, 2020) dikemukakan bahwa variabel upah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Olla Masilan, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami juga menyebutkan hasil yang sama bahwa variabel upah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Masilan, Sunuharyo, & Utami,



2015). Hasil penelitian Sutrisno Panigoro, Frederik Worang dan Jantje Uhing yang dilakukan terhadap karyawan KPKNL di Manado juga menemukan bahwa variabel upah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Panigoro, Worang, & Jantje, 2016). Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H0: Upah tidak berpengaruh terhadap kinerja pengrajin Batik Tulis Madura di Kelurahan Kowel Pamekasan

H1: Upah berpengaruh terhadap kinerja pengrajin Batik Tulis Madura di Kelurahan Kowel Pamekasan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Objek penelitian yang dipilih adalah parapekerja *home industry* Pengrajin Batik Tulis Madura Di Kelurahan Kowel Kecamatan Kota Kabupaten Pamekasan. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penelitian lapangan dan data sekunder yang terdiri dari literatur-literatur terkait tema penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner terhadap 60 responden yang merupakan pengrajin batik tulis di lokasi penelitian. 60 responden ini terdiri dari 32 laki-laki dan 28 perempuan. Selain itu, teknik pengumpulan data juga dilakukan melalui *interview* dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah rentang skala untuk mengetahui rentang antar masing-masing kriteria penilaian untuk variabel upah dan kinerja. Selain itu juga digunakan analisis regresi linier sederhana dengan penggunaan variabel independen upah (X) sebagai determinan dari variabel dependen yaitu kinerja buruh (Y). Penentuan nilai variabel upah dan kinerja pada analisis rentang skala dilakukan berdasarkan ketentuan berikut:

Tabel 2 Penilaian Variabel Upah dan Kinerja

Rentang Skala	Upah	Kinerja
60-109	Sangat Buruk	Sangat Rendah



110-159	Buruk	Rendah
160-209	CukupBaik	Cukup Tinggi
210-259	Baik	Tinggi
260-310	SangatBaik	Sangat Tinggi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Industri Batik Tulis Madura yang ada di Kelurahan Kowel Kabupaten Pamekasan sudah berdiri sejak tahun 2002 yang dikelola oleh Zainul Arif. Pemasaran batik tulis ini juga sudah lebih luas sampai keluar pulau Madura yaitu ke daerah Surabaya, Malang, Blitar dan Nganjuk. Jumlah karyawan yang tergabung dalam industri ini sebanyak 60 orang. Standar jam kerja yang berlaku adalah tujuh jam perhari atau sekitar jam 09:00 sampai 15:00 setiap hari.

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada 60 karyawan yang bekerja di industri batik tulis Madura tersebut. Indikator yang dipilih telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebelumnya dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Upah

Variabel Upah	R _{hitung}	r _{tabel}	Ket
Kesesuaian upah dengan tingkat kreativitas	0.620	0,202	Valid
Kesesuaian upah dengan UMK	0.573	0,202	Valid
Kesesuaian upah dengan ketelitian	0.674	0,202	Valid
Kesesuaian upah dengan jumlah kain	0.612	0,202	Valid
Upah dengan waktu yang dihabiskan	0.759	0,202	Valid
Keadilan pemberian upah	0.625	0,202	Valid
Ketepatan waktu pemberian upah	0.612	0,202	Valid



Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa semua instrumen variabel upah adalah valid karena nilai koefisien lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Buruh

Variabel Kinerja	R _{hitung}	r _{tabel}	Ket
kekuarangmahiran dalam menggambar	0.710	0,202	Valid
Pelilinan hanya dilakukan sekali saja	0.836	0,202	Valid
Bentuk ragam hias terlalu batik sederhana	0.692	0,202	Valid
Kain prima yang dibatik 15 kain perbulan	0.575	0,202	Valid
Kain santio yang dibatik 15 kain perbulan	0.710	0,202	Valid
Kain primis yang dibatik 10 kain perbulan	0.824	0,202	Valid
Kain sutra yang dibatik 7 kain perbulan	0.592	0,202	Valid
1 kain prima dikerjakan selama 2 hari	0.554	0,202	Valid
1 kain santio dikerjakan selama 2 hari	0.480	0,202	Valid
1 kain primis dikerjakan selama 3 hari	0.681	0,202	Valid
1 kain sutra dikerjakan selama 4 hari	0.623	0,202	Valid

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa semua instrumen variabel kinerja karyawan atau buruh pengrajin batik tulis di Kelurahan Kowel Pamekasan adalah valid karena nilai koefisien lebih besar dari tingkat signifikan 0,05. Sedangkan uji reliabilitas memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Pembanding	Hasil Uji
Upah (X)	0.740	0,6	Reliabel
Kinerja Buruh (Y)	0.739	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel karena nilai



Cronbach's Alpha di atas 0,6. Setelah itu, data yang diperoleh dianalisis melalui analisis rentang skala dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6 Rentang Skala Variabel Upah

Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Kriteria Penilaian
	SS	S	CS	TS	STS			
Kesesuaian upah dengan tingkat kreativitas	21	32	7	0	0	60	254	Baik
Kesesuaian upah dengan UMK	6	31	6	17	0	60	206	Cukup Baik
Kesesuaian upah dengan ketelitian	7	36	12	5	0	60	225	Baik
Kesesuaian upah dengan jumlah kain	13	28	14	4	1	60	228	Baik
Upah dengan waktu yang dihabiskan	21	20	11	8	0	60	234	Baik
Keadilan pemberian upah	18	39	9	3	0	60	243	Baik
Ketepatan waktu pemberian upah	30	23	7	0	0	60	263	Sangat Baik
Total Skor							1653	
Skor Rata-Rata							236	Baik

Terdapat tujuh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel upah. Indikator kesesuaian upah dengan tingkat kreativitas memiliki jumlah skor sebesar 254 yang menunjukkan kriteria nilai yang baik. Indikator kesesuaian upah dengan UMK memiliki skor 206 yang berarti cukup baik. Indikator kesesuaian upah dengan ketelitian memiliki skor 225 menunjukkan nilai baik. Indikator kesesuaian upah dengan jumlah kain memiliki skor 228 juga menunjukkan nilai baik. Indikator kesesuaian upah dengan waktu yang dihabiskan dinilai baik dengan skor 234. Indikator keadilan pemberi upah dikategorikan baik dengan skor 243. Sedangkan indikator ketepatan waktu pemberian upah menunjukkan kategori yang sangat baik dengan jumlah skor



263. Skor keseluruhan indikator sebesar 1653 dengan skor rata-rata sebesar 236 menunjukkan bahwa variabel upah sudah memiliki nilai yang baik.

Tabel 7 Rentang Skala Variabel Kinerja

Indikator	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Kriteria Penilaian
	SS	S	CS	TS	STS			
Kekurangmahiran dalam menggambar	0	9	12	9	5	60	115	Rendah
Pelilinan hanya dilakukan sekali saja	0	10	13	33	4	60	211	Tinggi
Bentuk ragam hias batik terlalu sederhana	0	0	20	33	7	60	227	Tinggi
Skor Rata-Rata Kualitas							184	Cukup Tinggi
Kain prima yang dibatik 15 kain per bulan	24	22	11	3	0	60	247	Tinggi
Kain santio yang dibatik 15 kain per bulan	9	34	12	5	0	60	227	Tinggi
Kain primis yang dibatik 10 kain per bulan	12	33	11	2	2	60	231	Tinggi
Kain sutra yang dibatik 7 kain per bulan	17	30	5	7	1	60	235	Tinggi
Skor Rata-Rata Kuantitas							235	Sangat Tinggi
1 kain prima dikerjakan selama 2 hari	26	15	10	9	0	60	238	Tinggi
1 kain santio dikerjakan selama 2 hari	14	30	8	6	2	60	228	Tinggi
1 kain primis dikerjakan selama 3 hari	24	26	9	0	1	60	143	Rendah
1 kain sutra dikerjakan selama 4 hari	21	31	8	0	0	60	253	Tinggi



Skor Rata-Rata Ketepatan Waktu	215	Tinggi
Total Skor	634	
Skor Rata-Rata	211	Tinggi

Penilaian rentang skala variabel kinerja meliputi dua belas indikator yang dibagi dalam tiga kategori yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kategori kualitas terdiri dari tiga indikator yaitu kurang mahirnya pembatik dalam menggambar, proses pelilinan yang hanya dilakukan satu kali dan bentuk ragam hias batik yang terlalu sederhana. Skor rata-rata kualitas sebesar 184 termasuk kriteria cukup tinggi. Kategori kuantitas menunjukkan jumlah batik yang dihasilkan sesuai jenis-jenis kain yang berbeda yaitu prima, santio, primis dan sutra dalam rentang waktu satu bulan. Skor rata-rata kuantitas sebesar 235 termasuk kriteria nilai sangat tinggi. Sedangkan kategori ketepatan waktu mengukur jangka waktu proses membatik untuk satu kain dengan jenis kain yang berbeda-beda. Skor rata-rata ketepatan waktu termasuk kriteria tinggi dengan skor 215. Dengan demikian, total skor untuk keseluruhan variabel kinerja adalah 634 dengan rata-rata skor 211. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan sudah termasuk kriteria nilai yang tinggi.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel upah dengan kinerja karyawan, maka dilakukan analisis dengan regresi linier berganda. Analisis ini menempatkan variabel upah sebagai variabel independen atau variabel bebas dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Sig-t
X1	1.409	1.453	0,000
Constanta = 5.825			
Koefisien Determinasi (R ²) = 0,435			

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja karyawan} = 5.825 + 1.409 (\text{upah}) + e$$



Hasil analisis data diketahui bahwa nilai $b_1 = 1.409$ nilai $t_{hitung}(1.453) > t_{tabel}(2,02)$ dan signifikan $t(0,00) < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara upah terhadap kinerja pengrajin Batik Tulis Madura. Konstanta sebesar 5.825 menyatakan bahwa jika variabel upah diasumsikan bernilai nol atau dalam artian jika tanpa dipengaruhi oleh variabel upah maka besarnya kinerja pengrajin Batik Tulis Madura sebesar 5.825. Koefisien regresi sebesar 1.409 menyatakan bahwa setiap penambahan upah sebesar 1000 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.409. Koefisien determinasi sebesar 0,435 menunjukkan bahwa 43,5% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel upah. Sedangkan sisanya sebesar 56,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

Meningkatnya upah dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan karena dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Karyawan akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya jika mendapatkan upah yang sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan hidup mereka. Meskipun nilai keseluruhan rentang skala variabel upah pekerja batik tulis Madura sudah tergolong baik, akan tetapi pada indikator kesesuaian upah dengan UMK hanya sebesar 206 dan hanya tergolong cukup baik. Sebagai contoh, upah pengrajin batik untuk kain santio selama satu bulan hanya sebesar Rp. 500.000.jumlah tersebut jauh dari UMK Pamekasan yaitu Rp. 1.913.321. Ketidaksesuaian upah dapat berdampak pada kelangsungan usaha dalam jangka panjang.

1. Upah yang rendah memicu lemahnya kinerja karyawan

Upah yang rendah dapat menyebabkan karyawan tidak semangat karena merasa pekerjaan tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhannya. Hal ini secara terus menerus akan mengurangi motivasi kerja karyawan. Mereka akan merasa malas dan tidak fokus dengan pekerjaannya.



2. Berkurangnya jumlah pekerja

Upah yang tidak sesuai dengan beban juga dapat menyebabkan berkurangnya jumlah pekerja. Pekerja yang merasa upah yang mereka dapatkan tidak sesuai atau tidak dapat mencukupi kebutuhannya akan mencari pekerjaan sampingan atau bahkan meninggalkan pekerjaan tersebut jika mendapatkan pekerjaan lain dengan upah yang lebih baik. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kelangsungan usaha. Terlebih pekerjaan membatik memang sudah banyak ditinggalkan. Rendahnya upah mengakibatkan banyak pengrajin batik kelurahan Kowel yang juga bercocok tanam untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.

3. Produksi tidak mencapai target

Rendahnya upah yang menyebabkan lemahnya kinerja karyawan dan berkurangnya jumlah pekerja lebih lanjut dapat membuat produksi batik tulis tidak mencapai target. Hal ini karena pekerja tidak fokus dengan pekerjaan dalam membatik. Sebagai contoh, capaian jumlah hasil kain batik yang diperoleh di tahun 2014 tidak sesuai dengan target produksi yang diinginkan. Total produksi yang di targetkan tahun 2014 adalah kain prima 180, santio 180, primis 120 dan sutra sebanyak 90 kain. Sedangkan realisasi produksi hanya terdiri dari kain prima 148, santio 143, primis 114 dan sutra 51 kain. Hasil tersebut menunjukkan kinerja pengrajin batik belum mampu menyelesaikan target produksi yang diinginkan oleh pengusaha.

Melihat pentingnya pengaruh upah terhadap kinerja karyawan, maka sangat disarankan bagi pengusaha untuk memperhatikan hal tersebut dan memberikan upah yang layak kepada karyawan. Terlebih dalam hal ini adalah usaha batik yang tetap harus dilestarikan sebagai ragam budaya nusantara. Menjaga kelestarian tersebut bisa dilakukan salah satunya dengan memberikan upah yang sesuai bagi pembatik sehingga banyak pekerja yang



tertarik untuk melakukan pekerjaan ini. Dengan demikian, jumlah pekerja akan meningkatkan dan dapat diikuti oleh meningkatnya jumlah produksi batik.

Kesimpulan

Industri Batik Tulis Madura di Kelurahan Kowel Kabupaten Pamekasan sudah berdiri sejak tahun 2002 dan dikelola oleh Zainul Arif. Pemasarannya meliputi daerah Madura, Surabaya, Malang, Blitar dan Nganjuk. Jumlah karyawan yang tergabung dalam industri ini sebanyak 60 orang dengan jam kerja sekitar tujuh jam perhari. Berdasarkan analisis rentang skala, variabel upah memiliki nilai baik dengan jumlah rata-rata skor 236. Sedangkan variabel kinerja karyawan tergolong tinggi dengan jumlah rata-rata skor 211.

Hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 1.409. Hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan upah sebesar 1000 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.409. Oleh karena itu pengusaha harus memperhatikan tingkat upah yang diberikan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Meskipun rentang skala variabel upah menunjukkan nilai yang baik tapi upah pengrajin batik belum sesuai dengan UMK. Padahal tingkat upah yang rendah dapat menyebabkan lemahnya kinerja karyawan, berkurangnya jumlah pekerja dan produksi yang tidak mencapai target. Hal ini dapat menjadi masukan kepada pengusaha untuk kembali memperhatikan upah yang diberikan untuk pengrajin batik tulis Madura di Kelurahan Kowel Pamekasan.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu minimnya variabel yang digunakan sebagai determinan kinerja karyawan. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menambahkan variabel independen lainnya ke dalam model seperti lingkungan kerja, pengalaman kerja, insentif, dan sebagainya. Hal ini bertujuan agar dapat meminimalisir tingkat error dan meningkatkan validitas hasil penelitian.



Referensi

- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina. (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Milano Panai Tengah. *Jurnal Ecobisma*, 7 (2), 1-11.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Masilan, O., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2015). Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Indah Jaya Nganjuk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2 (2), 1-7.
- Panigoro, S., Worang, F., & Jantje, U. (2016). Pengaruh Perencanaan Pengembangan Karir dan Tingkat Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16 (2), 517-528.
- Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sumanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Memasuki Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1 (1), 83-93.
- Svinarky, I., & Dkk. (2020). *Sistem Manajemen K3*. Batam: CV. Batam Publisher.