

Pengaruh Kesejahteraan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pada Industri Marmer UD Surya Onix

Muhammad Firdaus Yusdiansyah¹⁾

muhammad.firdaus.1804326@students.um.ac.id

Agus Sumanto²⁾

agus.sumanto.fe@um.ac.id

¹⁾²⁾Universitas Negeri Malang, Indonesia

Abstrak

Kesejahteraan pekerja menentukan tingkat keberhasilan perusahaan untuk tumbuh dan berkembang. Diperlukan perhatian akan kesejahteraan pekerja terutama dari aspek gaji, pendidikan, dan kesehatan yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh dari gaji, pendidikan, dan kesehatan terhadap kinerja karyawan pada Industri Marmer UD. Surya Onix. Data primer didapatkan dari hasil kuisioner yang dibagikan kepada responden kemudian dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat SPSS-25. penelitian ini menemukan beberapa hal. Temuan pertama, secara parsial tingkat upah memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pada Industri Marmer UD. Surya Onix, sedangkan tingkat pendidikan dan kesehatan tidak memiliki pengaruh terhadap pada Industri Marmer UD. Surya Onix. Namun, secara simultan ditemukan pengaruh dari tingkat upah/gaji, pendidikan, dan kesehatan terhadap kinerja pada Industri Marmer UD. Surya Onix sebesar 63%.

Kata kunci : Kesehatan, Kinerja, Pendidikan, Tenaga Kerja, Tingkat

PENDAHULUAN

Pengangguran adalah permasalahan utama yang terjadi dalam ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini dipengaruhi oleh tingginya pertumbuhan penduduk di Indonesia yang juga berdampak kepada tingginya jumlah angkatan kerja. Dari data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia pada bulan Agustus tahun 2020 tingkat pengangguran terbuka sebesar 7,07 persen dari jumlah angkatan kerja. Kondisi ini menuntut pelaku bisnis untuk segera beradaptasi terutama di perkembangan teknologi agar dapat bergerak dinamis dan maju.

Kabupaten Tulungagung bagian dari wilayah Jawa Timur merupakan daerah penghasil marmer terbesar hingga saat ini. Kecamatan campur darat mempunyai pengrajin marmer terbanyak dan desa gamping merupakan sentra industri marmer. Usaha industri marmer ini berpotensi memberikan dampak positif terhadap peningkatan pendapatan dan terbukanya lapangan pekerjaan masyarakat sekitar. Sehingga dengan adanya banyak pengusaha dan pengrajin batu marmer dapat meningkatkan pendapatan ekonomi masyarakat. Diharapkan pelaku industri dapat membaca peluang dalam menghadapi kebutuhan pasar dan meresponnya secara cepat dan efisien guna dapat menguasai pangsa pasar yang ada.

Kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas tenaga kerja dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesejahteraan tenaga kerja, Apabila kesejahteraan tenaga kerja menjadi perhatian perusahaan, maka nilai kerja yang dihasilkan akan menjadikan perusahaan semakin baik. Kesejahteraan tenaga kerja diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Peraturan tersebut menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat tercapai dengan memenuhi kebutuhan jasmaniah dan rohaniyah mampu meningkatkan produktivitas kerja. Tenaga kerja sangat membutuhkan arti kesejahteraan karena apabila karyawan sejahtera maka akan timbul motivasi untuk dalam melakukan pekerjaan yang menguntungkan bagi perusahaan. Suatu perusahaan menginginkan para karyawan mempunyai produktivitas yang tinggi sehingga dapat memberikan keuntungan bagi semua pihak termasuk kinerja perusahaan tersebut. Menurut Martono (2018) ujung tombak perusahaan dalam meraih laba berada pada tenaga kerja, sehingga diperlukan perhatian akan tingkat kesejahteraan sebagai bagian *Good Corporate Governance*.

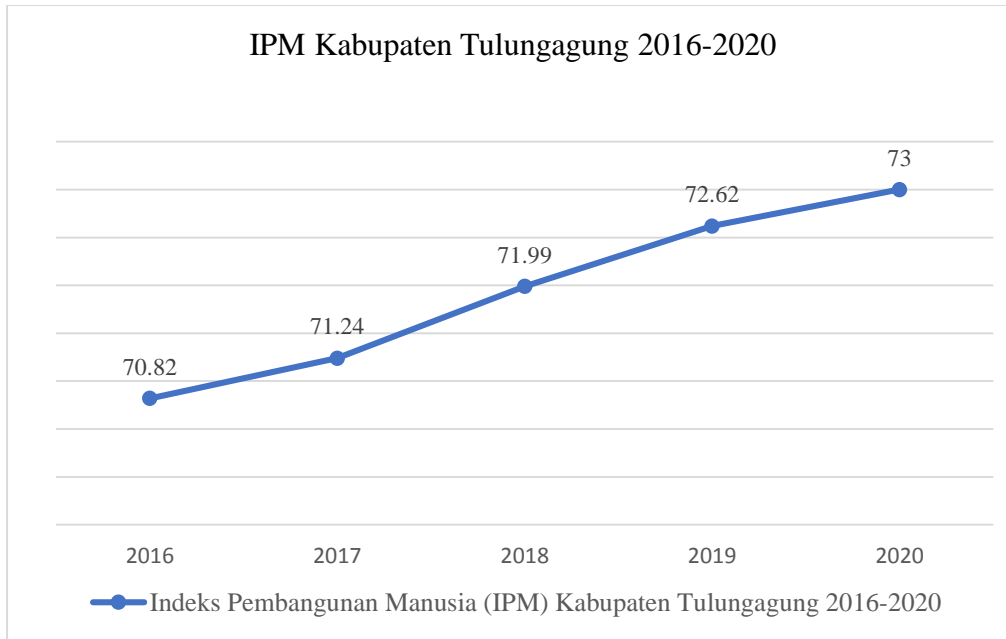
Melimpahnya sumber daya alam tidak akan menjadi hasil jika sistem pengelolaan tenaga kerja tidak berkualitas dan kompeten. Bisnis industri marmer yang sudah lama tumbuh semakin berkembang. Permintaan yang semakin banyak membuat luasnya kesempatan kerja yang

disediakan semakin tinggi. Hasilnya, akan menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang tinggi namun tetap mengharapkan dapat meningkatkan produktivitas karena permintaan yang juga terus bertambah. Semakin produktif karyawan sebagai tenaga kerja maka perlu diberikan imbal jasa berupa upah yang sepadan atas hasil kerjanya. Besaran upah inilah yang menjadi salah satu tolak ukur tingkat kesejahteraan kesejahteraan tenaga kerja karena upah adalah alat pemenuhan kebutuhan sehari-hari.

Seiring terus berkembangnya suatu perusahaan, tenaga kerja juga dituntut untuk berkembang. Tenaga kerja berperan sebagai pelaku penting dalam berkembangnya industri karena berada di bidang produksi, sehingga tingkat kesejahteraannya harus diberikan sesuai dengan besar beban yang ditanggung dalam perusahaan setiap hari dengan tingkat upah yang didapat oleh pekerja. Menurut Rindang (2015) Peran menyejahterakan pekerja juga bagian dari pada tugas Disnaker sebagai tangan pemerintah dalam upaya menyejahterakan pekerja. Dalam hal ini pemerintah juga memiliki tanggung jawab aktif dalam menyejahterakan pekerja

Ukuran suatu kesejahteraan merupakan abstrak dan relatif, namun bukan berarti tidak dapat di ukur. Arti kata kesejahteraan memiliki makna yang luas. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, makna dari sejahtera adalah rasa aman dan makmur terlepas dari segala gangguan yang ada di lingkungan. Seiring dengan berkembangnya peradaban, alat ukur tingkat kesejahteraan meliputi kesehatan, pendidikan dan sosial ekonominya. Kesejahteraan juga dapat diperhitungkan dengan menggunakan IPM (**Indeks Pembangunan Manusia**). Adapun IPM didalamnya terdapat indikator antara lain adalah tingkat upah, pendidikan, dan kesehatan.

Gambar 1. IPM Kabupaten Tulungagung 2016-2020



Sumber: BPS Kabupaten Tulungagung 2020

Selama periode 2016-2021 Indeks Pembangunan Manusia di Kabupaten Tulungagung mengalami kenaikan mulai tahun 2016 dengan nilai 70.82 hingga sampai 2020 menyentuh nilai 73,00. Mengalami kenaikan sebesar 4,12 persen. Dengan kenaikan Nilai IPM tersebut memuat Kabupaten Tulungagung menunjukkan keberhasilan dan diharapkan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan IPM Kabupaten Tulungagung, agar tetap berada pada kategori IPM Tinggi.

Menurut Astriana (2012) menyatakan bahwa Investasi penting bagi manusia salah satunya pendidikan yang dianggap sebagai modal untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dimasa mendatang. Tingkat Pendidikan yang tinggi tidak akan langsung bisa dirasakan hasilnya, melainkan dapat dirasakan dalam jangka waktu lama. Dapat disimpulkan bahwa Pendidikan yang tinggi memiliki manfaat lebih besar, dari seseorang dengan pendidikan yang relatif rendah. Berdasarkan dari uraian permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan kajian pada karyawan di Industri marmer Surya Onix yang berlokasi di Gamping, Campurdarat, Kabupaten Tulungagung dengan tujuan merumuskan terkait apakah tingkat upah/gaji, Pendidikan, dan Kesehatan dapat mempengaruhi kinerja UD Surya onix. Maka dari itu, peneliti mengusung judul penelitian berupa **“Pengaruh Kesejahteraan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pada Industri Marmer UD SURYA ONIX”**. Kontribusi penelitian ini akan menjadi sebuah pandangan baru bagi pemerintahan Tulungagung dalam menyusun kebijakan Industri Marmer untuk

keberlanjutan ekonomi dari 3 sisi yaitu tingkat upah, pendidikan, dan kesehatan. Selain itu, mampu berikan pandangan terhadap mahasiswa maupun akademisi dalam pengembangan Industri Marmer sebagai bentuk usaha masyarakat.

Tenaga Kerja

Tenaga kerja mengambil peran penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan dari segi perolehan laba hingga keberlangsungan bisnis ke depannya . Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tenaga kerja mendefinisikan tenaga kerja sebagai seseorang yang dapat menjalankan pekerjaan untuk menghasilkan ouput sebagai bentuk proses pemenuhan kebutuhan harian ataupun masyarakat. Pertemuan akan permintaan tenaga kerja dengan angkatan kerja dapat melalui pasar kerja **sehingga terjalin keselarasan dalam segi upah maupun jumlah pekerja (Boediono, 1982).** Menurut (Simanjuntak, 1985) tenaga kerja produksi yang menghasilkan barang dan jasa harus memiliki fisik dan usia kerja yang memumpuni. Perusahaan perlu memilih SDM dengan kualitas semangat, keahlian, keterampilan, hingga disiplin dalam kategori tinggi untuk dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Peningkatan kinerja dapat dikaji melalui beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas seperti aspek pendidikan, kesehatan, maupun tingkat upah.

Kesejahteraan

Kegiatan yang produktif akan mendorong kesadaran pekerja untuk bekerja lebih giat guna mencapai kesejahteraan. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendefinisikan kesejahteraan tenaga kerja sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan lahirir maupun batin untuk merangsang peningkatan produktivitas. Menurut peraturan tersebut, juga menjelaskan bahwa peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, dapat ditempuh pengusaha dengan memperhatikan sisten pengupahan. Upah memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kesejahteraan karena digunakan sebagai faktor utama mencukupi kebutuhan hidup. Kesejahteraan tenaga kerja menjadi pelengkap yang dapat diberikan secara material maupun non material dengan tujuan untuk memacu semangat pada fisik dan mental agar mampu meningkatkan produktivitas kerjanya (Hasibuan, 2001).

Tingkat Upah/Gaji

Gaji sangat dipengaruhi dengan tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh seorang pekerja. Saat gaji yang diberikan dalam besaran yang tepat, maka produktivitas yang dihasilkan pekerja akan bertambah karena upah yang cukup mampu menjadikan kelangsungan hidup menjadi layak yaitu segala macam kebutuhan mampu dipenuhi. Cukupnya tingkat penghasilan yang diperoleh, akan menumbuhkan semangat kerja dengan konsentrasi yang akurat untuk peningkatan produktivitas dengan kemampuan yang maksimal.

Mankiw (2000) menjelaskan upah sebagai faktor adanya tingkat pengangguran karena upah yang minim akan menurunkan permintaan tenaga kerja, karena upah dianggap sebagai balas jasa yang sepadan dari hasil proses kerja waktu dan tenaga. Upah/gaji akan didistribusikan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu atas balas jasa yang telah diberikan disebut sebagai pendapatan terdistribusi. Simanjuntak (1985) mendasarkan 3 fungsi upah yaitu jaminan kelayakan hidup pekerja dan keluarga, cerminan besaran balas jasa dari hasil kerja seseorang, dan penyediaan intensif dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Pendidikan

Peran utama dalam mengembangkan sumber daya manusia diambil alih oleh pendidikan. Pendidikan disajikan sebagai priorbita utama pengembangan SDM terutama di negara berkembang. Hal tersebut diungkapkan oleh Todaro & Smith (2003 : 404) bahwa peran penting dimiliki oleh pendidikan dalam menciptakan kemampuan untuk menyerap perkembangan teknologi modern untuk meningkatkan jumlah pertumbuhan dan pembangunan kearah berkelanjutan. Pendidikan yang tinggi juga mempengaruhi pola pikir tenaga kerja sehingga dalam mengembangkan kemampuan dan membentuk watak dapat menunjang produktivitas pekerja.

Tingginya tingkat pendidikan akan menghasilkan sebuah keuntungan bagi pemilik karena kualitas kerja yang dihasilkan dapat meningkatkan pendapatan (Rozana Himaz, 1985-2006:2). Sejak saat ini, pengembangan SDM dapat ditempuh melalui jalur pendidikan, sebab menjadi salah satu tujuan utama di negara berkembang. Banyaknya sumber daya manusia yang tersedia dapat dikembangkan melalui pendidikan. Jaminan masa depan yang cerah dapat disusun dari pemenuhan pendidikan, karena gaji yang cukup tinggi dapat didapatkan

Menurut Widyastuti (2012) pendidikan berfungsi dalam melahirkan keahlian sebuah negara berkembang untuk menggunakan teknologi modern pada saat ini dan juga bisa memperbaiki pembangunan berkelanjutan serta memajukan kapasitas pertumbuhan. Pendidikan didefinisikan oleh Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagai bentuk dari proses pendewasaan manusia dalam pembentukan sikap dan perilaku melalui sistem pengajaran dan pelatihan. Sementara, dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menjelaskan Pendidikan sebagai proses kegiatan pengarahan melalui bimbingan ataupun latihan untuk menyiapkan peserta didik di masa mendatang.

Kesehatan

Kesehatan menjadi salah satu penentu tingkat kesejahteraan pekerja. Perhatian akan kesehatan perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan agar tidak terjadi kendala absensi dalam kapasitas tinggi sehingga mempengaruhi rendahnya produktivitas. Program kesehatan yang dijaminankan kepada pekerja harus menguntungkan secara material, sebab kemungkinan tenaga kerja melakukan absen akan lebih jarang karena adanya dukungan dari kenyamanan yang dibentuk di lingkungan kerja. Hal ini menjadikan tenaga kerja bekerja lebih lama yang artinya tenaga kerja akan lebih produktif (Damanik, 2014).

Kesehatan artinya bukan hanya terbebasnya seseorang dari suatu penyakit, namun kesehatan memiliki makna lebih luas. Maka tersebut mengartikan sebagai sehat secara kasat mata (fisik), sehat secara tidak kasat (mental), hingga sehat bermasyarakat. Dessler (2015) menyebutkan 3 indikator kesehatan kerja untuk mendukung aktivitas pekerjaan yaitu, kondisi karyawan, lingkungan kerja, dan perlindungan kerja. kesehatan tenaga kerja yang terjaga mampu menjadikannya lebih produktif, sehingga terjadi peningkatan kinerja dan mampu mendukung tingkat kesuksesan perusahaan untuk terus berkembang.

Kinerja

Kinerja dapat diartikan dalam kajian 3 sisi yaitu sisi ekonomis, filosofi, maupun sistem. Kinerja dalam arti ekonomis, didefinisikan sebagai kegiatan manusia dalam melakukan produksi output untuk pemenuhan kebutuhan seorang manusia atau bahkan kelompok lebih besar. Dalam arti filosofis, kinerja dianggap sebagai pandangan hidup terkait sikap mental untuk terus

melakukan peningkatan mutu dalam kehidupan setiap harinya dengan tingkatan yang lebih tinggi di waktu tertentu, sehingga menjadi bentuk dorongan untuk terus berkembang memperbaiki diri ke depannya. sementara, kinerja dalam arti sistem adalah pedoman untuk mencapai tujuan khusus yang memuat kerja sama atau keselarasan dari setiap relevansi unsur sebagai sistem.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai perbandingan atas hasil yang telah dicapai dari seluruh sumber daya yang telah dimanfaatkan. Selain itu, dapat juga didefinisikan sebagai perbandingan dari input dan output untuk melihat capaian kinerja dari segi waktu, kuantitas, dan kualitas. Pengukuran produktivitas kerja karyawan dilakukan dengan 2 cara, yaitu (1) efisiensi waktu, mencakup kecepatan, penghematan, kedisiplinan, dan tingkat absensi; (2) Output meliputi hasil produksi yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Selain itu, Sembiring (2016) terdapat beberapa aspek dalam mengukur produktivitas kerja karyawan seperti prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerja sama.

METODE

Tempat dan Waktu Penelitian

Kabupaten Tulungagung menjadi lokasi penelitian, karena terdapat banyak pelaku industri marmer tepatnya di Desa Gamping Kecamatan Campur darat dimana seharusnya dapat dikembangkan kedepannya. Terdapat puluhan pengrajin marmer yang menekuni industri ini, Salah satunya yaitu “UD SURYA ONIX” yang mau dijadikan tempat penelitian permasalahan yang ada.

Jenis dan Sumber Data

Data primer dan data sekunder merupakan jenis data penelitian yang didapatkan dari wawancara langsung kepada narasumber UD SURYA ONIX seperti tenaga kerja yang ada di lapangan untuk data primer, sedangkan data sekunder yang diperoleh peneliti berasal dari Badan Pusat Statistika (BPS) Kabupaten Tulungagung, Publikasi BPS Kabupaten Tulungagung, website, buku. Data juga diperoleh dari sumber- sumber lain terkait untuk dijadikan bahan referensi.

Populasi dan Sampel

Teknik Pengumpulan menggunakan metode studi pustaka yaitu dengan mengambil informasi dari instansi terkait, buku referensi, ataupun jurnal ekonomi. Sedangkan dalam pengumpulan data primer, dilakukan dengan cara wawancara, dokumentasi, serta studi pustaka,

metode sampling ataupun kuesioner juga dibutuhkan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan tenaga kerja terhadap kinerja pada “UD SURYA ONIX”.

Sugiyono, (2012 : 80), menjelaskan terkait populasi dengan menyebutnya sebagai universal wilayah yang mencakup obyek/subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu atas dasar ketetapan peneliti untuk dikaji dan ditarik kesimpulan didalamnya. Responden yang digunakan penelitian saat ini yaitu metode supposive sampling dengan penentuan responden secara sengaja. Kemudian responden melakukan pengisian kuesioner yang disediakan untuk kebutuhan penelitian kedepannya.

Metode Analisis Data

Metode pendekatan deskriptif kuantitatif digunakan dalam kajian ini untuk . Penelitian ini menemukan tingkat dan keberadaan pengaruh atau hubungan sebab-akibat didalam variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sugiyono (2013) mengartikan metode kuantitatif adalah metode pemecahan masalah dengan menggunakan perhitungan stastistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Model analisis linear berganda dipilih dan dibantu sofwere SPSS sebagai alat perhitungan.

Tahapan analisis penelitian meliputi seperti: analis model regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji statistik, dan uji koefisien determinasi. Menurut Gujarati (2012), hubungan sebab-akibat dari variabel-variabel tersebut dapat dibentuk dan dianalisis dengan persamaan model sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Tenaga Kerja

X₁ = Tingkat Upah

X₂ = Pendidikan

X₃ = Kesehatan

β₀ = Konstanta

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keadaan Umum Daerah Penelitian

Kabupaten Tulungagung menjadi salah satu bagian dari provinsi Jawa Timur di bagian wilayah selatan. Jarak dari kabupaten Tulungagung ke kota surabaya sekitar 154 KM arah barat daya. Kabupaten Batas daerah Kabupaten Tulungagung sendiri yaitu sebelah utara bersampingan dengan Kabupaten Kediri dan Nganjuk, sisi timur berbatasan dengan Kabupaten Blitar, sisi selatannya laut atau pantai samudera Indonesia dan sebelah barat terdapat Kabupaten Trenggalek. Kabupaten Tulungagung sendiri memiliki 257 desa serta 14 kelurahan dan 19 Kecamatan dengan luas keseluruhan wilayah sebesar 1.055,65 km². Menurut BPS sensus Penduduk di Kabupaten Tulungagung pada tahun 2020 berjumlah berkisar 1.043.182,00 jiwa yang dimana memiliki berbeda-beda pekerjaan dan tingkat perekonomiannya. Keadaan perekonomian di Kabupaten Tulungagung di setiap wilayah pastinya memiliki sektor-sektor yang sangat berpeluang atau berpotensi misalnya Sektor industri marmer.

Kabupaten Tulungagung menjadi salah satu ikon kota penghasil marmer di Indonesia. Desa Gamping Kecamatan Campurdarat merupakan. Batu marmer dapat diolah dengan berbagai macam kerajinan diantaranya meja, lantai, wastafel, patung maupun sebagai makam nisan dari bahan marmer. Batu marmer Tulungagung sendiri sudah menembus pasar ekspor luar negeri maupun pasar dalam negeri. Dengan adanya industri batu marmer dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang berada di desa Gamping sebagai pengusaha maupun pengrajin batu marmer.

Karakteristik Responden

Dari hasil kuesioner yang dilakukan, dapat ditabulasi karakteristik responden sejumlah 40 orang tenaga kerja di industri marmer UD Surya Onix di Desa Gamping kabupaten Tulungagung, berdasarkan kriteria usia, pendidikan dan, lama kerja.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	jumlah responden	presentasi
20-30	7	18%
30-40	10	25%
40-50	12	30%
50-60	9	23%
>61	2	5%
Total	40	100%

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel 1 diperoleh untuk berdasarkan umur, mayoritas tenaga kerja dominan berumur 40-50 tahun sebanyak 30%, kemudian paling banyak kedua pada umur 30-40 dengan persentase 25%, sedangkan paling banyak ketiga berusia 50-60 tahun dengan tingkat persentase 23%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	jumlah responden	Presentasi
SD	9	23%
SMP	18	45%
SMA	13	33%
S1	0	0%
Total	40	100%

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa tenaga kerja di UD SURYA ONIX untuk tingkat pendidikan terbanyak di jenjang SMP dengan persentase 45% kemudian SMA dengan 33% lalu ketiga SD sebanyak 23%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	jumlah responden	Presentasi
1-5 tahun	12	30%
6-10 tahun	9	23%
11-15 tahun	14	35%
15-20 tahun	5	13%
> 20 tahun	0	0%
Total	40	100%

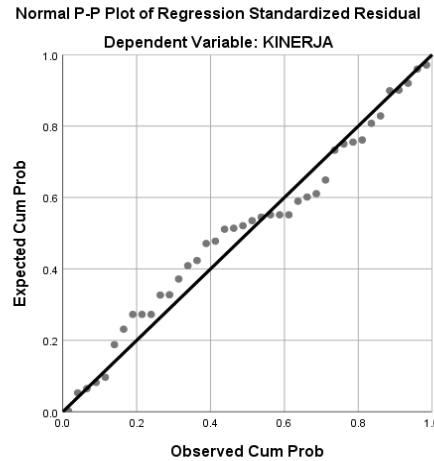
Sumber : Data primer diolah

Dari Tabel 3 dapat dilihat lama bekerja menjadi tenaga kerja terbanyak di rentang waktu 11-15 tahun dengan tingkat persentase 35% lalu kedua 1-5 tahun sebesar 30% dan yang ketiga 6-10 tahun dengan persentase 23%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 2. Normal P-Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25

Tabel 4. Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.2092106
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.085
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c.d

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25

Uji asumsi klasik diperlukan sebelum penelitian dilanjutkan ke dalam tahap analisis regresi. Tujuannya untuk memperoleh asumsi-asumsi yang akurat serta efisien melalui pelaksanaan uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Gambar uji normalitas diatas terlihat bahwa persebaran titik berada disekitar serta mengikuti garis diagonal, sehingga dapat diartikan bahwa model ini layak diteruskan ke tahap regresi karena dari hasil uji normalitas nilai signifikans diketahui sebesar 0,200 yaitu memenuhi syarat distribusi normal ($>0,05$)

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

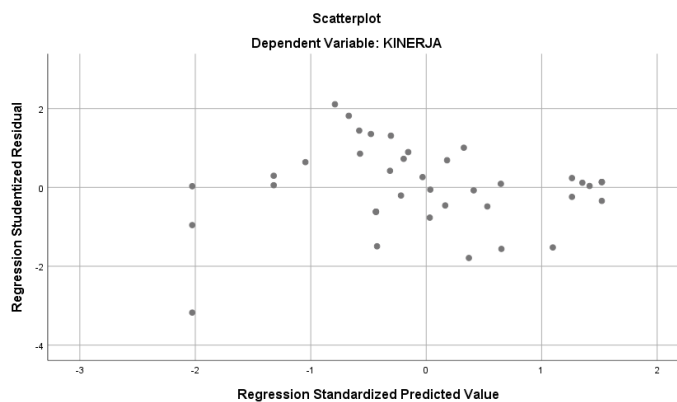
Model	Co linierity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Tingkat Upah	.470	2.128
Pendidikan	.453	2.209
Kesehatan	.415	2.408

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25

Setelah terdeteksi lolosnya model regresi pada tahan uji normalitas, langkah selanjutnya mengetahui keberadaan multikolinieritas antar variabel independen dalam penelitian melalui uji multikolinieritas. Atas hasil uji multikolinieritas di tabel 5, terlihat bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel Tingkat upah $2,128 < 10$, variabel Pendidikan $2,209 < 10$, dan Kesehatan $2,408 < 10$, artinya tidak terjadi adanya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Scatterplot



Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25

Dari hasil uji heteroskedastisitas di gambar 3, memperlihatkan diagram tampilan scatterplot tersebar di seluruh bagian tanpa membentuk suatu pola khusus. Maka dari itu, sisaan dalam penelitian mengandung homogenitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Uji T

Model	Unstandardized Coeficients		Standardized Coeficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	46.934	5.951		7.886	.000
Tingkat Upah	.928	.369	.371	2.517	.016
Pendidikan	.713	.441	.243	1.616	.115
Kesehatan	.585	.328	.280	1.784	.083

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25

Penentuan hubungan yang terkandung didalam variabel dependen dengan variabel independen dapat dianalisis dengan uji Regresi Linier Berganda. Tabel 6 diatas, menunjukkan hasil rekapitulasi uji T, yang menunjukkan bahwa pengaruh Tingkat Upah (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai sig sebesar 0,016 yaitu lebih tinggi dari 0,05 dan nilai t hitung $2,517 > t$ tabel 2,02809 sehingga terdapat penerimaan H1 artinya tingkat upah berpengaruh terhadap kinerja. Dari segi variabel pendidikan (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) karena alpha 0.05 lebih kecil dari hasil nilai signifikan ($0,115 > 0,05$) dan nilai t hitung $1,616 < t$ tabel 2,02809 sehingga H2 ditolak. Selanjutnya, variabel kesehatan (X3) terindikasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) karena adanya penolakan H3 dimana nilai signifikan sebesar 0,083 lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung 1,784 lebih kecil t tabel 2,02809. Berdasarkan tabel 6, maka fungsi persamaan regresi yang mampu dibentuk adalah:

$$Y = 46.934 + 0.928 X_1 + 0.713 X_2 + 0.585 X_3 + e$$

Uji Simultan

Tabel 7. Uji F : ANOVA

Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	Residual				
Regression	1184.893	691.007	3	394.964	20.577	.000b
Residual			36	19.195		
Total	1875.900		39			

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25

Berdasarkan uji F di tabel 7, nilai probabilitas yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 ($0,000 > 0,05$), dan nilai F tabel $20,577 > 2,86$. Artinya, ketiga variable tersebut yaitu tingkat upah, pendidikan, dan kesehatan bersama sama dapat mempengaruhi Kinerja tenaga kerja.

Koefisien Determinan**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.795a	.632	.601	4.38117	1.671

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,601 yang tertera pada tabel 8, mengartikan bahwa secara simultan ketiga variabel independen berupa upah/gaji, pendidikan, dan kesehatan berpengaruh terhadap Y adalah sebesar 63%, sedangkan 37% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil estimasi uji regresi, menunjukkan bahwa keseluruhan koefisien variabel bebas yaitu tingkat upah (X1), pendidikan (X2), dan kesehatan (X3) bersifat positif kepada variabel kinerja (Y) masing-masing sebesar 0.928, 0.713, dan 0.585. Arti dari nilai koefisien yang positif pada variabel bebas adalah apabila terjadi kenaikan sebesar 1% pada ketiga variabel bebas akan berakibat pada meningkatnya variabel dependen kinerja (Y), sebesar 0.928 dari tingkat upah, 0.713 dari pendidikan, dan 0.585 dari kesehatan.

Dari segi tingkat signifikansi pengaruh, variabel tingkat upah (Y) terdeteksi secara signifikan mampu mempengaruhi kinerja (Y) UD Surya Onix. Artinya, besaran nilai upah yang diperoleh karyawan akan berdampak pada kinerja industri UD Surya Onix. Ditambah lagi, nilai koefisien yang bersifat positif mengartikan apabila tingkat upah dinaikkan jumlahnya akan berbanding lurus terhadap peningkatan kinerja di UD Surya Onix sebesar 92.8%. Temuan ini Indriyani (2014 : 54) menemukan hal serupa pada kajian PT. Export Leaf Indonesia yaitu secara parsial gaji dan tunjangan memiliki signifikansi pengaruh signifikansi pengaruh terhadap kinerja karyawan *Operation Department*. Selain itu, Panigoro et al. (2016 : 526) memperkuat temuan peneliti dengan menyebutkan adanya pengaruh dalam tingkat upah kepada kinerja karyawan secara positif signifikan di Manado pada KPKNL (Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang). Diperkuat kembali dengan temuan Efendi & Tamami (2017 : 11) pada kajian PT. Angkasa Engineers Indonesia dan Lestari et al. (2021 : 73) pada perusahaan di Jakarta yaitu Bhandha Ghara Reksa *Logistics* (Persero), keduanya menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan positif oleh tingkat upah.

Berbeda halnya dengan variabel pendidikan (X2), dimana dalam kajian ini menemukan tidak adanya pengaruh yang dihasilkan terhadap kinerja (Y) UD Surya Onix. Meskipun koefisien yang dihasilkan bersifat positif terhadap kinerja, namun dalam kasus UD Surya Onix, tingkat kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh riwayat pendidikan. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Wermadeni & Putri (2021 : 23) di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan yang menyatakan bahwa tidak ada keterkaitan pengaruh pada tingkat pendidikan dan kinerja pegawai. Tidak adanya pengaruh tersebut dilatarbelakangi oleh keadaan dimana kebanyakan pegawai bekerja tidak sejalan dengan pendidikan yang dimiliki. Hal serupa ditemukan oleh Putri & Ratnasari (2019 : 53) di PT Asuransi Takaful Batam, pendidikan tidak memiliki keterpengaruhannya pada kinerja karyawan. Meskipun terdapat penolakan dari hasil penelitian Puspasari & Handayani (2020 : 74) dimana pendidikan memiliki signifikansi pengaruh yang bersifat positif pada produktivitas tenaga kerja masyarakat di tiga puluh lima Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah, dengan asumsi tingginya tingkat pendidikan menjadikan tingkat produktivitasnya lebih unggul sehingga mempengaruhi besaran gaji yang akan diterima. Namun, kebanyakan pekerjaan lebih mementingkan keterampilan diri tanpa melihat pendidikan yang dimiliki.

Tidak adanya pengaruh di kinerja UD Surya Onix, juga ditemukan pada variabel kesehatan (X3) berdasarkan hasil uji regresi. Hasil tersebut didukung oleh Aviana et al. (2019 : 205) pada penelitian di PT Pentawira Agraha Sakti Tuban dalam penelitian, dimana kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel kesehatan. Penelitian Lumenta et al. (2018 : 106) juga memperkuat hasil dari kajian ini, dimana secara parsial produktivitas kerja karyawan PT Timurjaya Dayatama Sonder tidak ada kaitan pengaruh dengan tingkat kesehatan. Tidak adanya pengaruh tersebut, dilandasi pada proses seleksi karyawan yang telah melakukan tes kesehatan, sehingga kondisi dari setiap karyawan telah diketahui dan dipertimbangkan. Maka dari itu, hasil penelitian ini menentang dari kajian Puspasari & Handayani (2020 : 75) yang menemukan adanya pengaruh diantara variabel kesehatan dengan produktivitas tenaga kerja.

Selanjutnya, dari hasil uji F, ditemukan adanya pengaruh secara simultan dari variabel bebas yaitu tingkat upah (X1), pendidikan (X2), dan kesehatan (X3) terhadap kinerja (Y) sebesar 63%. Artinya, ketiga variabel bebas dalam penelitian mampu memberi pengaruh sebesar 63% kepada kinerja perusahaan UD Surya Onix, sementara 37% sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian. Hasil ini didukung oleh penelitian Puspasari & Handayani (2020 :

75) juga menemukan adanya pengaruh secara bersama yang dihasilkan oleh variabel pendidikan, kesehatan dan upah dengan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 98,58%. di 35 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah. Dari hasil tersebut, dapat diasumsikan bahwa keseluruhan variabel independen yang menjadi alat ukur kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja perusahaan UD Surya Onix. Asumsi tersebut didukung oleh penelitian Hogantara & Sintaasih (2014 : 336), (Rempowatu et al., 2020), dan (Efendi & Tamami, 2017).

KESIMPULAN

Berasal dari kajian pembahasan diatas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa secara parsial hanya variabel tingkat upah/gaji (X1) yang memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) Industri Marmer UD. Surya Onix. Variabel tingkat pendidikan (X2) dan kesehatan (X3) tidak memiliki keterpengaruh terhadap kinerja (Y) Industri Marmer UD. Surya Onix secara parsial. Namun melalui uji F, secara bersama atau simultan kinerja (Y) mendapat pengaruh dari ketiga variabel bebas dalam penelitian yaitu tingkat upah/gaji (X1), tingkat pendidikan (X2), dan kesehatan (X3) berpengaruh ke Industri Marmer UD. Surya Onix sebesar 63%. Angka tersebut mengindikasikan adanya pengaruh lain sebesar 37% yang mampu berdampak pada kinerja Industri Marmer UD. Surya Onix.

Referensi

- Aviana, I., Saroh, S., & Nikin, R. (2019). PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PT Pentawira Agraha Sakti Tuban). *Jiagabi*, 8(3), 199–205.
- Boediono. (1982). *Ekonomi Makro*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada.
- Efendi, F., & Tamami, S. (2017). Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Engineers Indonesia. *Jurnal Equilibria*, 4(1), 1–14.
- Hogantara, A., & Sintaasih, D. K. (2014). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Aroma SPA, Sanur Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 4(2), 336–354. <https://doi.org/ISSN 2302-8912>
- Indriyani, A. (2014). Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia. *Jurnal Paradigma*, 12(01), 41–56. <https://doi.org/ISSN :1693-0827>
- Lestari, T. I. D., Djaelani, A. K., & Mustapita, A. F. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Studi Pada Perusahaan Bhanda Ghara Reksa Logistics (Persero) Jakarta. *e – Jurnal Riset Manajemen*

- PRODI MANAJEMEN*, 10(11), 70–82.
- Lumenta, K. G., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 104. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.938>
- Mankiw, G. N. (2000). *Pengantar Ekonomi*. Erlangga.
- Panigoro, S., Worang, F., & Uhing, J. (2016). Effect Of Planning, Developmentcareer And Wage Rate On The Performance Of Employees In Service Office Of State Property And Auction (KPKNL) Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiens*, 16(02), 517–528.
- Puspasari, D. A., & Handayani, H. R. (2020). Analisis Pengaruh Pendidikan, Kesehatan, Dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 3(1), 65–76.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI TAKAFUL BATAM. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/E-ISSN: 2548-9836>
- Rempowatu, S., Laloma, A., & Mambo, R. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Admnistrasi Publik*, 6(90), 1–6.
- Simanjuntak, P. J. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Alfabeta.
- Todaro, M., & Smith, S. C. (2003). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga* (Jilid 1 Ed). Erlangga.
- Wermadeni, & Putri, A. (2021). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN PENGUASAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman). *Jurnal BONANZA: Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 14–30. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.357>