

**PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**(Studi Pada PT Keong Nusantara Abadi Natar
Lampung Selatan)**

SKRIPSI



**Oleh :
Lulun Wilasti
NPM 1651010284**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1443 H / 2022 M**

**PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**(Studi pada PT Keong Nusantara Abadi Natar
Lampung Selatan)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi syarat-syarat guna
memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E)**

Oleh :

Lulun Wilasti

1651010284

Program Studi : Ekonomi Syariah

Pembimbing I : Hj. Heni Noviarita, S.E., M.Si

Pembimbing II : Gustika Nurmalia, S.E.I., M.Ek

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1443 H / 2022 M**

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus dikelola dengan baik agar pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan dengan optimal. Seperti halnya upah dan lingkungan kerja merupakan satu motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan secara optimal.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara persial dan simultan terhadap kinerja karyawan? dan bagaimana pandangan ekonomi islam terhadap upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?. Tujuan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara persial dan simultan terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui bagaimana pandangan ekonomi islam terhadap upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Keong Nusantara Abadi (Wong coco).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.0 diantaranya analisis deskriptif uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu primer dengan menggunakan metode dokumentasi dan kuesioner, jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 orang. Dari hasil pembahasan diketahui bahwa secara persial maupun simultan upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut pandangan ekonomi islam tentang upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Keong Nusantara Abadi bahwa kinerja para karyawan perusahaan tersebut terdapat kinerja yang sesuai dengan nilai-nilai ke islamian dengan dimensi kinerja islam.

Kata Kunci : Upah, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja.

ABSTRACT

Human resources are the main assets owned by an organization or company. To achieve its goals, the company must be managed properly so that the achievement of company goals can run optimally. As well as wages and work environment is an employee motivation to do work optimally.

The formulation of the problem in this study is whether wages and work environment have a partial and simultaneous effect on employee performance? and what is the view of Islamic economics on wages and the work environment on employee performance?. The purpose of the problem in this study is to determine whether wages and work environment have a partial and simultaneous effect on employee performance, and to find out how Islamic economic views on wages and work environment affect employee performance at PT Keong Nusantara Abadi (Wong coco).

This study uses a quantitative approach, the data analysis method uses multiple linear regression analysis using the SPSS 25.0 application including descriptive analysis of validity testing, reliability testing, classical assumption testing, hypothesis testing using multiple linear regression analysis. Sources of data used in this study are primary using documentation and questionnaire methods, the number of samples in this study amounted to 86 people. From the results of the discussion, it is known that partially or simultaneously wages and the work environment have a significant effect on employee performance, while according to the Islamic economic view of wages and the work environment on the performance of PT Keong Nusantara Abadi employees, the performance of the company's employees is in accordance with the values of the company. Islamic values with the dimensions of Islamic performance.

Keywords: Wages, Work Environment, And Performance.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703260

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Lulun Wilasti
NPM : 1651010284
Prodi : Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, Maret 2022
Penyusun



**Lulun Wilasti
NPM. 1651010284**



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT
Keong Nusantara Abadi (wong coco) Natar Lampung**

Selatan)

**Nama : Lunul Wilasti
NPM : 1651010284
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

**Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I,

Pembimbing II,


**Dr. Hj. Hemi Noviarita, S.E., M.Si
NIP. 196511201992032002**


**Gustika Nurmalia, S.E.I., M.Ek
NIP.**

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah**


**Dr. Erike Angraeni, M.E., Sy
NIP. 1982080082011012009**



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan)” disusun oleh **Lulun Wilasti, NPM. 1651010284**, Program Studi **Ekonomi Syariah** telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Kamis, 19 Mei 2022**.

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Erike Anggraini, M.E.Sy

(.....)

Sekretaris : Desi Nurhabibah, M.E

(.....)

Penguji I : Ahmad Hazas Syarif, M.E.I

(.....)

Penguji II : Gustika Nurmalia, S.E.I., M.Ek

(.....)

Petugas : Moh. Fikri Nugraha Kholid, M.Pd

(.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Julius Suryanto, S.E., M.M., Akt, CA

02008011008



MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya.”

(QS. Al-Baqarah 286)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT yang maha kuasa, skripsi ini saya persembahkan dan didedikasikan sebagai bentuk ungkap rasa syukur dan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

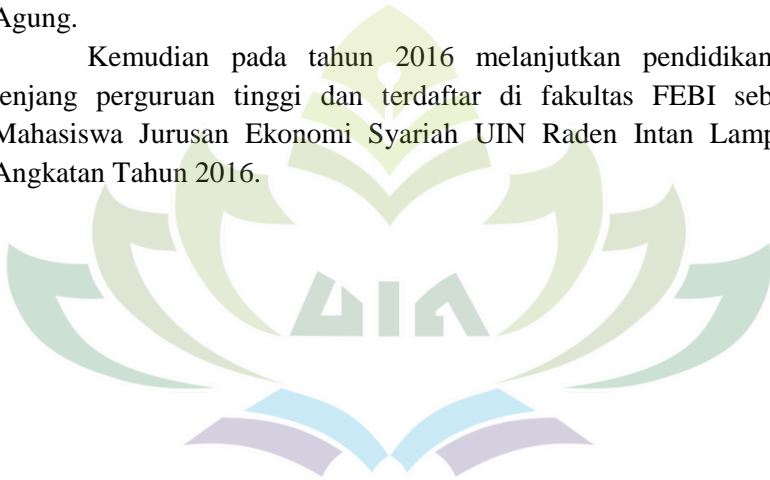
1. Kedua orang tua saya, Bapak Sukatman dan Ibu Latifah yang menjadi salah satu penyemangat saya dalam menyelesaikan pendidikan, Bapak dan Ibu yang senantiasa dan tidak henti-hentinya memberikan do'a, memberikan semangat dan dukungan moril maupun materil dan yang selalu menunggu kesuksesanku. Semoga Allah SWT selalu menjaga, melindungi dan semoga memberikan keberkahan dalam setiap langkahnya.
2. Adik-adik saya, Fahmi Mustofa dan Ahmad Faris Maulana yang selalu memberikan motivasi dan semangat agar saya tidak pantang menyerah.
3. Untuk Nenek saya, sepupu dan saudara saya terimakasih selalu senantiasa memberikan dukungan.
4. Untuk sahabat-sahabat saya Etika Azahra dan Yunita Sari yang selalu memeberikan semangat, membantu, dan memotivasi untuk cepat menyelesaikan skripsi ini.
5. Almamater UIN yang sudah memberikan pengalaman yang begitu berharga.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Lulun Wilasti, lahir pada tanggal 14 Agustus 1998 di Sendang Rejo, kec, Sendang Agung, Kab, Lampung Tengah, merupakan anak pertama dari Ibu Latifah dan Bapak Sukatman.

Pada tahun 2004-2009 penulis mulai bersekolah di Sekolah Dasar Negeri 3 Sendang Rejo, kec. Sendang Agung, Kab, Lampung Tengah, Provinsi Lampung. Kemudian pada tahun 2009-2013 melanjutkan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Basyari Sendang Agung. Kemudian pada tahun 2013-2016 melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Al-Basyari Sendang Agung.

Kemudian pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi dan terdaftar di fakultas FEBI sebagai Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah UIN Raden Intan Lampung Angkatan Tahun 2016.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam atas rahmat dan hidayah-Nya, yang telah memberikan kesehatan kepada kita serta kemudahan dalam menuntut ilmu pengetahuan, tak lupa limpahan karunia serta petunjuk dengan Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam” dapat terselesaikan dan mudah-mudahan dapat menambah wawasan serta bekal kita didunia maupun diakhirat, amiin. Sholawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan umat, Nabi Muhammad SAW. Beserta keluarga, sahabat, dan orang-orang yang mengikuti jejaknya yang selalu iatiqomah dijalan-Nya hingga akhir zaman.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Ekonomi Islam. Penulis sangat menghargai bantuan dari semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Penulis menyadari bahwa keterbatasan kemampuan sebagai seorang peneliti yang masih pemula dan masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak penuliss harapkan, dan tak lupa Penulis ucapkanterimakasih sedalam-dalamnya, ungkapan terimakasih itu disampaikan kepada yang terhormat ;

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaludin Z, M.Ag., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung yang selalu memotivasi mahasiswa untuk menjadi pribadi yang berkualitas dan menjunjung tinggi nilai islami.
2. Bapak Dr. Tulus Suryanto, M.M., C.A., Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bianis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

3. Ibu Dr. Erike Anggraini, M.E., Sy. selaku ketua Jurusan Ekonomi Islam yang senantiasa sabar dalam memberi arahan serta selalu motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.Si. dan Ibu Gustika Nurmalia, S.E.I.,M.Ek. selaku pembimbing I dan II yang dengan tulus telah membimbing dan mengarahkan penulis hingga penulisan ini selesai.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta ilmu yang bermanfaat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
6. Kepada seluruh staf akademik dan pegawai perpustakaan yang memberikan pelayanan dalam mendapatkan informasi, sumber referensi dan lain-lain.
7. Kepada keluarga besar PT Keong Nusantara Abadi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menambah ilmu dan meneliti guna menyelesaikan skripsi.
8. Kepada rekan-rekan Mahasiswa dan Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dalam kata sempurna, sehingga para pembaca kiranya dapat memberikan kritik dan saran guna memperbaiki dan melengkapi kekurangan dalam penelitian ini, dan semoga penulis juga berharap penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat keilmuan dan pengetahuan tentang ekonomi islam.

Bandar Lampung, Maret 2022
Penulis,

Lulun Wilasti
NPM.1651010284

DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------------|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| SURAT PERSETUJUAN | v |
| SURAT PENGESAHAN | vi |
| MOTTO | vii |
| PERSEMBAHAN | viii |
| RIWAYAT HIDUP | ix |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|----|
| A. Penegasan Judul..... | 1 |
| B. Latar Belakang Masalah | 2 |
| C. Batasan Masalah..... | 10 |
| D. Rumusan Masalah | 10 |
| E. Tujuan Masalah | 11 |
| F. Manfaat penelitian..... | 11 |
| G. Tinjauan pustaka..... | 12 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|-----------------------------------------------|----|
| A. Upah | 19 |
| 1. Upah | 19 |
| 2. Teori Upah..... | 21 |
| 3. Hubungannya Dengan Kinerja | 22 |
| 4. Jenis-jenis Upah | 22 |
| 5. Rukun dan Syarat Upah..... | 23 |
| 6. Dasar Hukum Upah | 24 |
| 7. Sistem Pembayaran Upah..... | 26 |
| 8. Prinsip Upah Dalam Islam | 27 |
| 9. Pandangan Ekonomi Islam Tentang Upah | 29 |

| | |
|--------------------------------------------------------|----|
| 10. Mekanisme Penetapan Upah Dalam Islam..... | 31 |
| B. Lingkungan Kerja..... | 33 |
| 1. Definisi Lingkungan Kerja..... | 33 |
| 2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja | 34 |
| 3. Indikator Lingkungan Kerja | 35 |
| 4. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja | 37 |
| 5. Lingkungan Kerja Islami..... | 38 |
| C. Kinerja Karyawan..... | 38 |
| 1. Definisi Kinerja Karyawan..... | 38 |
| 2. Indikator Kinerja Karyawan | 40 |
| 3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 41 |
| 4. Penilaian Kinerja | 41 |
| 5. Pandangan Ekonomi Islam Kerja Tentang Kinerja | 43 |
| D. Kerangka Berfikir..... | 45 |
| E. Hipotesis Penelitian | 46 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--------------------------------------|----|
| A. Jenis Dan Sifat Penelitian..... | 49 |
| B. Tempat Dan Waktu Penelitian..... | 49 |
| C. Sumber Data Penelitian | 49 |
| D. Populasi Dan Sampel..... | 50 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 51 |
| F. Definisi Oprasional Variabel..... | 52 |
| G. Instrumen Penelitian..... | 55 |
| H. Teknis Analisis Data..... | 56 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|------------------------------------------|----|
| A. Gambaran Umum Tempat Penelitian | 63 |
| B. Gambaran Umum Responden..... | 64 |
| C. Hasil Analisis Deskriptif | 66 |
| D. Hasil Analisis Data | 72 |
| E. Pengujian Hipotesis | 80 |
| F. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 83 |

BAB V PENUTUP

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 91 |
| B. Saran..... | 92 |

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN**



DAFTAR TABEL

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 Besaran Upah Yang Diterima Karyawan | 6 |
| Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan | 9 |
| Tabel 1.3 Ringkasan Penelitian Terdahulu..... | 12 |
| Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel..... | 53 |
| Tabel 3.2 Skala Likert | 55 |
| Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 63 |
| Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Jabatan..... | 64 |
| Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Upah..... | 65 |
| Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja | 67 |
| Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan | 69 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas | 71 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas | 72 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas..... | 74 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas | 75 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedasitas | 76 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Regrsi Linier Berganda..... | 77 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)..... | 78 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)..... | 79 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 80 |

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka.....46



DAFTAR GAMBAR

1. Lembar Kuesioner
2. Hasil Jawaban Responden
3. Hasil Uji Validitas
4. Hasil Uji Reliabelias
5. Hasil Uji Asumsi Klasik
6. Hasil Uji Regresi Bergada



BAB I PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Sebagai kerangka awal untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami proposal ini. Maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah yang terkait dengan tujuan skripsi ini. Dengan adanya penegasan yang merupakan proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas.

Penelitian yang akan penulis lakukan yaitu berjudul **“PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM** (Studi PT Keong Nusantara Abadi (wong coco))

1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari suatu benda atau orang yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹

2. Upah

Menurut Much Nurachmad, upah merupakan hak pekerja yang harus diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah termasuk tunjangan bagi keluarganya, dibayarkan, menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.²

¹ Penyusunan Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), 1045.

² Much Nurachmad, *cara menghitung upah pokok, uang lembur, pesangon, dan dana pensiun untuk pegawai dan perusahaan*, (Jakarta, Transmedia pustaka, 2009), 43.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati, Lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok.³

4. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo, Kinerja karyawan merupakan kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenapsumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pemimpin maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumberdaya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia maupun dari luar dirinya.⁴

5. Perspektif Ekonomi Islam

Perspektif yaitu sudut pandang manusia dalam memilih pendapat, kepercayaan dan lain-lain.⁵ Sedangkan Ekonomi islam adalah ilmu pengetahuan social yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang penerapannya sesuai dengan nilai-nilai islam.⁶

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Di era globalisasi saat ini setiap perusahaan baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang maupun jasanya agar mampu bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Tidak lepas dari itu pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, perusahaan dalam mengolah usahanya harus mampu menggunakan sumber daya manusia yang baik dan benar. Lembaga atau organisasi

³ Sedarmayati, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung; Mandar Maju,2001),1.

⁴ Wibowo, *Manajemen kinerja edisi keempat*, (Jakarta; PT,Raja Grafindo Persada, 2014),69.

⁵ Perspektif (online) tersedia di, www.wikipedia.co.id (8 Februari 2020)

⁶ Mustafa Edwin Nasution,et. Al,*Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam* (Jakarta; Pranada Media Group, cet.3, 2010), 15.

perusahaan pada dasarnya memiliki management yang dapat mengatur organisasi tertentu, upaya yang dilakukan untuk mengatur, mengelola perusahaan agar dapat dilihat dari nilai sumber daya manusia (SDM). Dalam pencapaian tujuan ini perusahaan dapat mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan yang mengaturnya yaitu sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang dimiliki oleh perusahaan, salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta mewariskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.⁷ Selain dari pada itu kinerja karyawan juga sangat berpengaruh terhadap kelangsungan suatu perusahaan, kinerja juga dapat mempresentasikan sebuah kualitas kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja dapat dikategorikan sebagai sebuah hasil atau tingkatan keberhasilan dibandingkan dengan standar atau batas yang telah diberikan dan disepakati sebelumnya. Disamping itu persoalan upah juga sangat penting bagi karyawan atau pekerja, maka kebijakan-kebijakan yang mengatur tentang upah harus benar-benar mencerminkan kondisi pengupahan yang adil dan sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan. Bagi penerima upah, upah merupakan penghasilan atas kerjanya yang akan digunakan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

Upah secara ekonomi yaitu harga yang harus dibayarkan kepada buruh atas jasanya dalam produksi kekayaan. Dengan arti lain upah yaitu harga diri tenaga yang dibayarkan atas jasanya

⁷ Salidi Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Puataka Setia 2006),.21-22..

dalam produksi.⁸ Upah sesungguhnya dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang boleh dikatakan jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya. Disamping itu masalah pengupahan dalam islam memerintahkan kepada para pengusaha atau atasan menghargai kerja keras dan memenuhi kewajiban terhadap para pekerja/buruh dengan memberikan hak-hak serta jaminan. Sebagaimana yang telah diterangkan didalam QS. Al-Ahqaf ayat 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمُ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al-Ahqaf :19)

Ayat diatas menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus memberi upah yang layak atas apa yang mereka kerjakan atau yang minimal dapat mencukupi kebutuhan pokok kepada pekerja/buruh mereka. Upah merupakan hal yang krusial di suatu organisasi atau perusahaan karena menyangkut pada pekerjaannya perihal kehidupannya. Jika upah yang diberikan sama dengan kerjanya seorang karyawan maka hal tersebut menjadi pemicu karyawan untuk semangat bekerja. Upah yang diberikan akan mempengaruhi sikap dan pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan dan upah akan menentukan dedikasi, loyalitas dan prestasi terhadap pekerjaan yang telah diamanahkan pada karyawan. Upah menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas maupun kinerja karyawan.⁹ Dalam memberikan upah pada karyawan harus ditetapkan dengan cara yang paling tepat dan tanpa harus menindas pihak perusahaan atau pihak

⁸ Burhaduddin Yusuf, *manajemen sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah*, (Surabaya : Rajawali, 2015), 249.

⁹ Eko Prasetyo. “ *Peran Upah, Intensif, Dan Jaminan Sosial Dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan*”, (Jurnal ilmu manajemen, Vol.7,No.4, 2019), 1095.

<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29835>

karyawan, setiap pihak harus memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan diantara mereka, selain itu dalam pelaksanaan pemberian upah juga diperlukan adanya persetujuan dan perjanjian kerja yang baik secara lisan maupun tertulis antara kedua belah pihak secara jujur dan adil diperlukan akad, dengan adanya akad ini dimaksudkan agar tidak terjadi perselisihan dikemudian hari karena akad merupakan alat pengikat kedua belah pihak.

Dalam PP Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan pasal 41 dan 45 dijelaskan bahwa upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas :

- a. Upah tanpa tunjangan yang berlaku bagi pekerja atau buruh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku bagi pekerja atau buruh dengan masa kerja satu tahun atau lebih dirundingkan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha diperusahaan yang bersangkutan.

Penggolongan upah dibagi menjadi 3 bagian yaitu:

1. Upah sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu lama kerja seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerja.

2. Upah sistem hasil (Output)

Upah sistem hasil ditetapkan pada kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti perpotongan, meter, liter, dan kilo gram. besarnya upah yang dibayarkan selalu didasarkan kepada banyaknya hasil bukan didasarkan kepada lamanya waktu mengerjakan.

3. Upah sistem borongan

Sistem borongan yaitu suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan pada volume pekerja dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa cukup rumit, seperti lama dalam mengerjakannya serta

banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.¹⁰

Tabel 1.1
Besaran upah yang diterima karyawan

| No | Bagian pekerja | Upah |
|----|----------------------|-------------------------------------|
| 1 | Karyawan tetap | Rp 2.369.000,-s/d Rp 4.000.000,- |
| 2 | Karyawan tidak tetap | Rp 120.000,- / hari |

Sumber : PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco)

Tabel 1.1 menggambarkan bahwa Sistem pengupahan pada PT. Keong Nusantara abadi menggunakan sistem pengupahan UMP (Upah Minimum Provinsi), pemberian gaji atau upah sebagai pekerja harian dan dengan perhitungan gaji upah minmmum provinsi (UMP) dibagi berapa hari bekerja sedangkan pemberian gaji sebagai pekerja borongan yaitu sesuai dengan produktifitas yang dihasilkan oleh pekerja tersebut. Selain upah, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan atau pekerja untuk melakukan aktivitas kerjanya. Dengan demikian karyawan atau pekerja mengharapkan lingkungan yang nyaman didalam perusahaan, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat para pekerja kerja secara maksimal. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi terhadap karyawan untuk bekerja, maka hal tersebut dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan untuk pekerja adalah salah satu cara organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan

¹⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007), 69.

kinerja karyawan. Yang dimaksud dengan kinerja yaitu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan dukungan lingkungan kerja yang sesuai.¹¹ Masalah lingkungan sudah menjadi perhatian khusus berbagai pihak bukan hanya dalam lingkungan namun pelaku kegiatan ekonomi sehingga setiap organisasi dituntut untuk berperilaku etis sebagai upaya untuk memenuhi tekanan eksternal seperti lingkungan dan masyarakat.¹²

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, dan seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.¹³ Dengan demikian kinerja merupakan fungsi motivasi, keahlian dan persepsi, dapat dikatakan ada dua dimensi penting dalam memahami konsep kinerja yaitu dimensi motivasi dan dimensi kemampuan (keahlian dan persepsi). Dengan kata lain seorang karyawan mencapai kinerja yang tinggi, jika memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.¹⁴ Dijelaskan didalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 :

¹¹ Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, et, al, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.8, No.2, (Maret 2014),1.

<https://www.neliti.com/publications/80175/penaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pada-karyawan-kantor-p>

¹² Gustika Nurmalia, Zuliansyah, dkk, “ *Green Banking And Rasio Kecukupan Modal Mempengaruhi Pertumbuhan Laba Bank Umum Syariah Di Indonesia*”, Jurnal Ilmiah Keuangan Dan Perbankan, Vol.4, No.2 (November 2021), 174.

<http://fe.ummmetro.ac.id/ejournal/index.php/JPK/article/view/690/422>

¹³ Viethzal Rivai, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 44.

¹⁴ Lani Widiyanti, *Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang*

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥﴾

Artinya : "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS At-Taubah ayat 105).

Maksud ayat diatas adalah bahwasannya Allah telah memerintahkan kepada manusia untuk bekerja, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampakkan atau yang kamu sembunyikan.

PT Keong Nusantara Abadi atau usaha Wong Coco Group dimulai pada tahun 1984 dengan berdirinya PT Keong Nusantara Abadi yang memproduksi *escargots* (siput daging) yang sebagian besar dari mereka seluruhnya diekspor ke luar negeri. Pabrik pengolahan escargot pertama kali didirikan di Natar, Lampung selatan. Selain *escargot* PT Keong Nusantara Abadi juga memproduksi makanan dan minuman lainnya, seperti *Nata de Coco*, *Aloe Vera*, *Palm Buah*, *Jelly*, *Ice Bon Bon*, *Grass Jelly*, *Sirsak Jus*, *Ice Coffee*, *jagung manis*, *Fermentasi Bean*, dan lain-lain. PT Keong Nusantara Abadi menjadi produsen utama minuman kaleng *Nata de Coco*

dipasaran Indonesia. Untuk mengetahui jumlah karyawan pada PT Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Natar Lampung Selatan dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Data jumlah karyawan PT Keong Nusantara Abadi
(wong coco) tahun 2020

| No | Bagian | Karyawan tetap (orang) | Karyawan tidak tetap(orang) |
|----|-------------------------------|------------------------|-----------------------------|
| 1. | Direksi | 8 | - |
| 2. | Produksi | 35 | 550 |
| 3. | Pemeliharaan dan perlengkapan | 20 | 14 |
| 4. | Administrasi | 10 | - |
| | Jumlah | 73 | 564 |

Sumber : PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco)

Tabel 1.2 menunjukkan data jumlah karyawan yang bekerja pada PT Keong Nusantara Abadi, dengan jumlah karyawan yang tidak sedikit maka yang diharapkan oleh pemilik perusahaan karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kinerjanya. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan, Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Perlu dipahami bahwa mencapai kinerja sesuai yang diharapkan dari seorang karyawan tidak mudah karena dipengaruhi oleh kompensasi, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja dan masih banyak lagi faktor lainnya.

Kinerja ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi , dengan demikian kinerja merupakan fungsi dari motivasi dengan kata lain seorang pekerja akan mencapai

kinerja yang tinggi jika memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja atau kinerja yang tinggi dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Selain itu upah juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain upah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, Dengan kata lain lingkungan kerja dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan.¹⁵ Dengan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti mengenai **Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam pada PT Keong Nusantara Abadi.**

C. BATASAN MASALAH

Batasan suatu masalah dilakukan agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu peneliti membatasi masalah untuk menguji variabel pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan ;

1. Apakah upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT Keong Nusantara Abadi (wong coco) ?
2. Apakah upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Keong Nusantara Abadi (wong coco) ?

¹⁵ Kuswandi, *Cara Mengukur kepuasan kerja*, (Jakarta : Alex Media Koputindo, 2004), 27.

3. Bagaimana pandangan ekonomi islam terhadap kinerja karyawan pada PT Keong Nusantara Abadi (wong coco) ?

E. TUJUAN MASALAH

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka penulis memiliki tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Abadi (wong coco).
2. Untuk mengetahui apakah upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Abadi (wong coco).
3. Untuk mengetahui bagaimana pandangan ekonomi islam terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Abadi.

F. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, baik manfaat secara praktis maupun manfaat secara teoritis yaitu ;

1. Manfaat praktis
 - a. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui kelemahan atau kelebihan dari langkah yang diambil oleh perusahaan selama ini, sehingga dimasa yang akan mendatang perusahaan dapat menentukan kebijakan dalam menentukan mengenai upah dan lingkungan kerja yang sesuai dengan kinerja karyawan..
 - b. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat, dan untuk menambah ilmu pengetahuan dan memperluas pengetahuan khususnya mengenai upah dan lingkungan kerja.
2. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan, dan menambah pengetahuan, bagi pihak lain dan untuk mengembangkan pengetahuan bagi masyarakat.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan atau pijakan dan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta menjadikan bahan kajian lebih lanjut.

G. TINJAUAN PUSTAKA

Setelah peneliti melakukan telaah terhadap beberapa penelitian ada beberapa penelitian yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

Tabel 1.3
Ringkasan penelitian terdahulu

| No | Judul Penelitian Terdahulu | Peneliti Dan Tahun Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. | Intan Lautia (2016) | Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan teknis analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji ketepatan model dan uji t. | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 2. | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap | Kasmawati (2014) | Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini | Berdasarkan analisis deskriptif dalam |

| | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Kinerja Karyawan Pada PT Sermani Steel Makassar. | | yaitu statistik regresi linier sederhana dan menggunakan uji t untuk menganalisis keeratan hubungan variabel secara individual, sedangkan pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. | penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sermani Steel Makassar |
| 3. | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgung Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. | Anoki Herdian Dito (2010) | Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif metode pengumpulan data menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 57 responden | Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan dan Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui |

| | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | dengan menggunakan metode <i>simple random sampling</i> . | motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. | Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (Vol.13 No.1 2014) | Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel yang digunakan 50 responden. | Motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan |
| 5. | Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan | Amal Umar (Vol.10, No.2 2012) | Pada penelitian ini analisis data dilakukan melalui dua metode yaitu | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah, motivasi kerja, |

| | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Industri Manufaktur Dikota Makassar.</p> | | <p>statistik deskriptif dan induktif. analisis deskriptif dilakukan terhadap 300 sampel atau responden.</p> | <p>dan kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kinerja karyawan di industri manufaktur di kawasan industri makassar. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan, positif.</p> |
| 6. | <p>Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang.</p> | <p>Arta Adi Kusuma (2013)</p> | <p>Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, jumlah sampel yang ditentukan dalam penelitian ini menggunakan proporsional random sampling,</p> | <p>Hasil dalam penelitian ini adalah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 12,04%, lingkungan kerja</p> |

| | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. dan teknis analisis data menggunakan metode deskripsi persentase dan regresi linier berganda.</p> | <p>memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 8,88%, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 37,6%.</p> |
| 7. | <p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan</p> | <p>Lisa septianingsih (2014)</p> | <p>Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif, menggunakan analisis data regresi linier berganda.</p> | <p>Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan,</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Berdasarkan telaah pustaka atau penelitian terdahulu yang disebutkan diatas terdapat persamaan dalam membahas atau mempunyai variabel yang sama yaitu kinerja karyawan (Y), sedangkan perbedaanya dengan penelitian yang akan diteliti yaitu dalam peneliti ini yang akan dibahas bukan hanya mengenai konsep konvensional melainkan juga konsep ekonomi islam, dan menurut peneliti selain lingkungan kerja upah juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, upah yang diberikan akan mempengaruhi sikap dan pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai. Upah akan menentukan dedikasi, loyalitas dan prestasi terhadap pekerjaan yang diamanahkan pada karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan dan analisis yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan oleh peneliti pada bab sebelumnya maka terdapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa variabel upah (X1) dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, artinya variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) dilihat dari nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan regresi yang diperoleh dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa upah (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa apabila upah naik dan lingkungan kerja karyawan sudah terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Berdasarkan perspektif ekonomi islam, hasil penelitian terhadap karyawan PT Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) bawasanya kinerja para karyawan perusahaan tersebut terdapat kinerja karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai ke Islaman pada teori Mursi dan Wibisono dengan dimensi kinerja Islam seperti pemanfaatan waktu kerja, kerjasama, kehadiran dan tanggung jawab termasuk dalam dimensi kerja Islami yaitu amanah dalam bekerja, Hal ini dibuktikan bahwa sebagai karyawan sudah melakukan kerjanya di perusahaan terselesaikan dengan baik, penuh tanggung jawab yang sesuai dengan keahlian

mereka dan menggunakan waktu kerja sesuai dengan peraturan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti akan menyampaikan saran yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini, saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut :

1. Bagi karyawan

Upah telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, oleh karena itu karyawan atau pekerja menjadikan upah sebagai suatu motivasi atau penyemangat dalam bekerja, selain itu karyawan hendaknya mempertahankan upah yang telah diberikan bahkan bisa untuk memotivasi untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi. Selain upah, lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, oleh karena itu karyawan hendaknya bisa menjaga kebersihan lingkungan sekitar atau ruang kerja sehingga nyaman ditempati ketika bekerja.

2. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian upah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hendaknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan atau pekerjanya dalam hal upah dan lingkungan kerja karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan selain itu perusahaan perlu memperhatikan hak karyawan, memberikan kesejahteraan dan sebagainya, agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Selain upah perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja disekitar apakah sudah memadai atau belum, dan perusahaan melakukan perbaikan terhadap gedung, fasilitas kerja, dan alat-alat keselamatan kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dengan tenang dan nyaman.

3. Bagi peneliti mendatang

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain diluar variabel yang sudah ada di variabel dalam penelitian ini. Menjadi bahan referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- A.Aji Tri Budianto, Amelia Katini, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, *jurnal manajemen*, Vol.3, No.1, Oktober 2015.
- Ahmad Ibrahim, “Managemen Syarian”, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Ahmad Syakur, “ Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam”, *Jurnal Universum*, Vol.9, No.1, 2015.
- Aldo Herlambang Gardjito,et. al. “pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”, *jurnal administrasi bisnis*, Vol. 13 No. 1, agustus 2014.
- Amirudin, “*Pengantar metode penelitian hukum*”, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1991.
- Arikunto, Suharsimi, “*Prosedur penelitian, Edisi keenam*”, Jakarta PT Rineka Cipta,2006.
- As’ad, “*Psikologi Industri*”. Yogyakarta: Liberty, 1995.
- Bambang Kussrianto, “*Meningkatkan Produktivitas Karyawan*”, Jakarta : Pustaka Binaman Presindo, 1991.
- Bambang Prasetyo & Lina Miftahul Janna, “*Metode Penelitian Kuantitatif*”, Rajawali Pers, 2014.
- Burhaduddin Yusuf,” *manajemen sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah*”, Surabaya : Rajawali, 2015.
- Dessler, “ *Management Sumber Daya Manusi Edisi Bahasa Jilid 2*”, Jakarta: PT. Prenhailendon, 1998.
- Djumadi, “*Hukum Perburuhan Perjanjian kerja*”, Jakarta : Rajawali, 1992.
- Edy Sutrisno, “*budaya organisasi*”, Jakarta : Kencana, 2010.

- Eggi Sudjana, “*Buruh Menggugat Perspektif Islam*”, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2002.
- Eko Prasetyo, “Peran Upah, Intensif, Dan Jaminan Sosial Dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan”, *Jurnal ilmu manajemen*, Vol.7,No.4, 2019.
- Fahmi Idris, “ *Dinamika Hubungan Industrial* ”, Yogyakarta: Depublish, 2018.
- Fautisno Cardoso Gomes, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta : Andi, 2003.
- G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra, A.G. Kartasapoetra. “*Hukum perburuhan di indonesia*”, Jakarta: Sinar Grafika, 1986.
- Gustika Nurmalia, Zuliansyah, dkk, “ Green Banking And Rasio Kecukupan Modal Mempengaruhi Pertumbuhan Laba Bank Umum Syariah Di Indonesia”, *Jurnal Ilmiah Keuangan Dan Perbankan*, Vol.4, No.2, November 2021.
<http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JPK/article/view/690/422>
- Geogre R Terry, “*Prinsip-prinsip manajemen*”, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006.
- Hadah Nawawi, “*Metodologi Bidang Sosial*”, Yogyakarta:UGM Yogyakarta, 2001.
- Heidjrahman dan saud husnan, “*management personalia*”, yogyakarta: BPFE, 2010.
- Hendi Suhendi, “*Fiqih Muamalah*”, jakarta : PT Raja Grafindo, 2008.
- Heni Simamora, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta: Penerbit Stie Ykpn, Edisi III,2004.
- Heny Sidanti, “ pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil disekretariat DPRD kabupaten madiun”. *Jurnal, manajemen*, Vol. 9 No. 1 Februari 2015.

- Husein Umar, *“Riset Sumber Daya Manusia”*, Jakarta : Garamedia Pustaka Utama, 2004.
- Ike kusdiyah rahmawati, *“manajemensumber daya manusia”*, Yogyakarta : Andi offset, 2010.
- Imam Gazali, *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8”*, Semarang : UNDIP, 2016.
- Imam Soepomo, *“Pengantar hukum perburuhan”*, Jakarta : Djambatan, 1985.
- Jonathan Sarwono, *“Statistik Multivarian Aplikasi untuk Riset Skripsi”*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2013.
- Juliansyah Noor, *Metodelogipenelitian: skripsi, tesis, desertasi dan karya ilmiah*, (Jakarta: Kencana. 2011).
- Kasmawati, *“pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani steel makassar”*, Makassar, skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, 2014.
- Kuswandi, *“Cara Mengukur kepuasan kerja”*, Jakarta : Alex Media Koputindo, 2004.
- Lalu Husni, *“Pengantar Hukum Ketatanegaraan Indonesia”*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Lani Widiyanti, *“Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur, Malang”*, *Jurnal Wacana*, Vol.13 No.02. April, 2010.
- Maimun, Sholeh, , *“permintaan dan penawaran tenaga kerja serta upah”*, *jurnal ekonomi dan pendidikan* Vol 4, No 1, april 2017.
- Much Nurachmad, *“cara menghitung upah pokok, uang lembur, pesangon, dan dana pensiun untuk pegawai dan perusahaan”*, Jakarta: Transmedia pustaka, 2009.

- Muhammad Dzulkifli, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai”, jakarta : Thesis, 2013
- Muhammad, “*Metode penelitian Islam Pendekatan Kuantitatif*”, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004.
- Muhammad, tiolah hasan, ” *Islam dalam perspektif sosio kultural*”, Jakarta : Lantabora, press, 2010.
- Mustafa Edwin Nasution,et. Al, “*Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*”, Jakarta; Pranada Media Group, cet.3, 2010.
- Muwartie B Raharjo,” *Upah Dan Kebutuhan Hidup Buruh Dalam Analisis CSIS*”, *Jurnal ekonomi*, Vol.22,no 26.
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, dkk, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.8, No.2, Maret 2014.
- Nikolaus Duli, “Metodelogo Penelitian Kuantitatif”, Yogyakarta :CV Budi Utama, 2009.
- Nur abib asriyanto, “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kalika Intergraha Di Semarang*”, Skripsi program studi manajemen, fakultas ekonomi, universitas negri semarang, Semarang 2013.
- Nurul huda, “*Ekonomi Makro Islam pendekatan teoritis*”, Jakarta : Kencana pranada media group, 2008.
- Penyusunan Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, “*Kamus Besar Bahasa Indonesia*”, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2011.
- Perspektif (online) tersedia di, www.wikipedia.co.id (8 Februari 2020).
- Prof. Dr. Sugiono, “*Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif da, R&D*”, Bandung: ALFABETA,2017.

- Qalka Sandi, dkk, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif”, *Jurnal Kajian Pendidikan Islam dan Studi Islam*, STAINU Purworejo, Vol. 2 No. 2 Desember 2019.
- Riza Noverhadi Putra dan Elfiswandi, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci”, *Jurnal Administrasi Nusantara* Vol. 4 No. 1 Juni 2021.
- Ruslan Efendi Dkk, “Pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Milano Panai Tengah”, *Jurnal ECOBISMA*, Vol. 7 no. 2 Tahun 2020.
- Salidi Samsudin, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bandung: CV Puataka Setia, 2006.
- Sedarmayati, “*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*”, Bandung; Mandar Maju, 2001.
- Sedermayanti, “*Pengembangan Kepribadian Pegawai*”, Bandung: Mandar Maju, 2009.
- Setiawan, “*Tata Letak Pabrik*”, Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2008.
- Sihombing, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: Balai Pustaka, 2004.
- Stefanus Bagi Pada Dkk, “Penagrauh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (CV. Aji Bali Wijaya di Surakarta)”, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 12 No. 2 Juni 2017.
- Sugiyono, “*Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R &D*”, Bandung : ALFABETA, 2011.
- Suharsimi Arikunto, “*Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*”, Jakarta : Rineka Cipta, 2013.
- Suharyadi, Purwanto, “*Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*”, Jakarta: Salemba Empat, 2015.

- Sukirno, Sardono, *“Mikro ekonomi edisi ketiga”*, Kuala Lumpur, 2000.
- Sumartono. S, *“Manajemen Operasional”*, Malang: Bnyu Media, 2004.
- Sutrisno, *“Metode Research Pendekatan kualitatif, R&D”*, Bandung: ALFABETA, 2009.
- Terry, George R, *“Prinsip-Prinsip Manajemen”*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Tika Moh Pabundu, *“Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan”*, Jakarta : Pt. Bumii Aksara, 2012.
- Triton PB, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif partnership dan Kolektivitas”*, Jakarta Selatan: penerbit Oryza, 2010.
- Tulus, *“Management Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Ulama.
- V. Wiratna Sujarweni, *“Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi”*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Viethzal Rivai, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Wibowo, *“Manajemen kinerja edisi keempat”*, Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Zaeni Asyhadie, *“Hukum Kerja”*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007.