

**PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA  
CV.NATURAL PALEMBANG**



**Oleh :**

**Nanda Dwi Septianingsih**

**NIM : 13190186**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah  
Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)**

**PALEMBANG**

**2017**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>TRANSLITERASI.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR dan TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	9
F. Sistematika Penulisan .....	10
 <b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori	
1. Upah .....	11
2. Upah dalam Ekonomi Islam .....	21
3. Lingkungan Kerja.....	23
4. Lingkungan Kerja dalam Islam .....	27
5. Kinerja Karyawan.....	30

B. Penelitian Terdahulu .....	40
C. Kerangka Pemikiran.....	46
D. Hipotesis.....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Setting Penelitian .....	48
B. Sumber dan Jenis Data .....	48
C. Populasi dan Sampel .....	49
D. Teknik Pengumpulan Data.....	51
E. Instrument Penelitian .....	52
F. Variabel Penelitian .....	53
G. Defenisi Operasional.....	54
H. Teknik Analisis Data.....	59
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	63
B. Struktur Organisasi Perusahaan .....	65
C. Gambaran Umum Responden .....	66
D. Uji Validitas dan Reabilitas .....	72
E. Uji Asumsi Klasik.....	74
F. Analisis Regresi Linier Berganda .....	78
G. Uji Hipotesis .....	79
H. Pembahasan Hasil Penelitian.....	84
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	91
B. Saran.....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>97</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>9</b>

## DAFTAR GAMBAR dan TABEL

Tabel I.1 Upah Minimum Provinsi .....	1
Tabel II.1 Teori atau konsep upah dalam konsep islam .....	12
Gambar I.1 Uji Normalitas.....	20
Tabel II.2 Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel III.1 Variabel dan Indikator Penelitian .....	56
Tabel IV.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Bagian kerja.....	68
Tabel IV.4 Hasil Skor Kuisisioner.....	69
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	72
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas .....	73
Tabel IV.7 Hasil Uji Normalitas .....	75
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinieritas .....	76
Tabel IV.9 Hasil Hekterokedesitas .....	77
Tabel IV.10 Hasil Analisis Linier Berganda.....	78
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Simultan dan Kelayakan Model) .....	79
Tabel IV.12 Hasil Uji T (Parsial).....	80
Tabel IV.13 Hasil Uji Adjusted R Square.....	81

## KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rohmat, taufik serta segala hidayah dan karunia-Nya sehingga laporan penelitian ini dapat terselesaikan. Tidak lupa shalawat serta salam senantiasa abadi tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu kita harapkan syafaatnya nanti di *yaumul qiamah* dan tetap menjadi umatnya kelak. Amin. menyusun

Tidak lepas dari pertolongan dan hidayah-Nya peneliti dapat laporan ini untuk memenuhi tugas akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada CV.Natural Palembang”.

Selama penyusunan Skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dukungan semangat dan motivasi dari berbagai pihak demi kelancaran penyusunan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Sirozi, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
2. Dr. Qodariah Barkah, MH.I., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Titin Hartini, SE., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Maya Panorama, M.Si., Ph.D selaku dosen pembimbing satu yang telah memberikan pengarahan dan koreksi sehingga penelitian ini dapat

terselesaikan tepat waktu.

5. Ibu Juwita Anggraini, M.H.I selaku dosen pembimbing dua yang telah memberikan pengarahan dan koreksi sampai akhirnya saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Pihak Perusahaan CV.Natural Palembang yang telah mengizinkan saya meneliti di perusahaannya.
7. Papa, mama dan mbak dea yang telah mendoakan dan memotivasi demi terselesainya tugas skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan ku Meylina, Novia, Merry, Miftah, Nurjanah dan semua temen temen ekonomi islam 5 angkatan 2013
9. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan hasil penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam laporan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun demi lebih sempurnanya penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang. Semoga dengan terselesaikannya laporan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya serta membuahkan ilmu yang bermanfaat dan mendapat ridha Allah SWT.

Palembang, 2 Maret 2017

Penulis

Nanda Dwi Septianingsih  
NIM: 13190186

## PEDOMAN TRANS-LITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	S a>'	S	s dengan titik di atas
ج	Ji>m	J	-
ح	H{a>'	H{	h dengan titik di bawah
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>	D	-
ذ	Z a>	Z	z dengan titik di atas
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawah
ض	D{a>d	D{	d dengan titik dibawah
ط	T{a>'	T{	t dengan titik di bawah
ظ	Z{a>'	Z{	z dengan titik di bawah
ع	`Ain	`	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>'	H	-
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya>'	Y	-

## B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap (tasydid) ditulis rangkap

Contoh:

ةمدقم : muqaddimah

ةنيدملا ةرونملا : al- madī nah al- munawwarah

## C. Ta>` Marbûthah *di akhir kata*

1. Bila dimatikan (ta` marbûthah sukun) ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia

بِعِبَادَةِ : ditulis *bi 'ibâdah*.

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain (ta` marbûthah sambung) ditulis t

بِعِبَادَةِ رَبِّهِ : ditulis *bi 'ibâdat<sub>t</sub> rabbih*.

## D. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

a. Fathah (---) = a

b. Kasrah (---) = i

c. Dhammah (---) = u

2. Vokal Rangkap

a. (اي) = ay

b. (ي --) = îy

c. (او) = aw

d. (و --) = ûw

3. Vokal Panjang

a. (ا---) = a>

b. (ي---) = i>

c. (و---) = u>



### E. Kata Sandang

Penulisan *al qamariyyah* dan *al syamsiyyah* menggunakan *al-*:

1. *Al qamarîyah* contohnya: ”الحمْد“ ditulis *al-ĥamd*
2. *Al syamsîyah* contohnya: “النمل” ditulis *al-naml*

### F. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

### G. Kata dalam Rangkaian Frase dan Kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut

### H. Daftar Singkatan

H	=	Hijriyah
M	=	Masehi
hal.	=	halaman
Swt.	=	<i>subĥânahu wa ta‘âlâ</i>
saw.	=	<i>sall Allâh ‘alaihi wa sallam</i>
QS	=	al-Qur`ân Surat
HR	=	Hadis Riwayat
terj.	=	terjemah

### I. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata *ijmak*, *nas*, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut

## ABSTRAK

Peranan sumber daya manusia sebagai sebuah faktor utama yang menggerakkan roda operasional perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan harus selalu dikelola dengan baik agar proses pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Di dalam proses pengelolaan tersebut maka setiap individu yang bekerja di perusahaan mendapatkan upah atau imbalan sebagai balas jasa mereka membesarkan perusahaan dan perusahaan juga harus memberikan lingkungan kerja yang baik baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik untuk para karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bagaimana pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam yang dilakukan oleh CV.Natural Palembang terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini populasinya adalah nasabah CV. Natural Palembang. Sedangkan jumlah sampel yang diambil sebanyak 115 responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah kausalitas, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Pada hasil akhir penelitian ini berkesimpulan, terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel upah dan lingkungan kerja perusahaan secara simultan.

Kata kunci : Upah, Lingkungan Kerja , Kinerja karyawan

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

## A. Latar Belakang

Upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.<sup>1</sup> Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para karyawan akan menjadi lebih baik dan tentunya akan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan.

Salah satu kebijakan pengupahan yang diberikan pemerintah adalah penetapan upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, dari data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Upah Minimum Provinsi dari tahun 2014 sampai tahun 2016 mengalami kenaikan yang cukup signifikan.

Dewan pengupahan nasional memberikan pengertian upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan, atau jasa yang telah akan dilakukan. Berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, serta peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Heidjrahman dan Suad Husnan, Manajemen Personalialia, (Yogyakarta:BPFE,2010) Hal:14

<sup>2</sup> Burhanuddin Yusuf, Manajemen sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah, (Surabaya:Penerbit Rajawali Pers, 2015), hlm :249

Persoalan upah menarik dan penting untuk dikaji karena berbagai pihak mempunyai kepentingan yang berbeda. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu unsur pokok dalam penghitungan biaya produksi. Bagi pekerja upah merupakan hal yang sangat berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kehidupan sehari-hari. Permasalahan yang dihadapi oleh para pekerja akhir-akhir ini yakni masih banyak ditemukan perusahaan yang masih memberikan upah dibawah Upah minimum yang telah ditetapkan oleh kabupaten/kota.

Dalam memberikan upah kepada karyawan harus ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak perusahaan atau pihak karyawan. Setiap pihak harus memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan diantara mereka. Selain itu dalam pelaksanaan pemberian upah juga diperlukan adanya persetujuan dan perjanjian kerja baik secara lisan maupun tertulis antara karyawan dan majikan secara jujur dan adil. Diperlukan akad ini dimaksudkan agar tidak terjadi perselisihan dikemudian hari karena akad tersebut merupakan alat pengikat kedua belah pihak.

Dalam Islam Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan atas perjanjian yang telah disepakati, Islam memberikan solusi mengenai pemberian upah, didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan majikan

maupun pekerja, menurut Islam upah harus diberikan dengan cara yang layak dan patut dengan tetap mengingat ajaran Islam.<sup>3</sup>

Negara juga mengatur apa saja hak-hak dasar pekerja untuk memperoleh upah yang layak. Seperti dalam Undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, yang menerangkan bahwasanya: “Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Perusahaan CV Natural Palembang menyadari bahwa upah merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawannya, apabila kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan bisa tercapai. Pada produksi yang dilakukan CV Natural Palembang, karyawan akan mendapatkan upah per minggu dan perbulan sesuai dengan perjanjian awal antara pengusaha dan karyawan. Selain itu kisaran jumlah upah yang didapatkan karyawan sesuai dengan jam kerja karyawan.

Selain upah, hubungan kerja yang baik antara pengusaha dan karyawan merupakan faktor penting bagi kelangsungan kegiatan operasional perusahaan antar atasan dan karyawan harus tau hak dan kewajiban masing-masing, hal ini diperlukan supaya antara pihak pengusaha dan karyawan saling memahami dan

---

<sup>3</sup>M.Sharif Chaudry, *Sistem Ekonomi Islam :Prinsip Dasar*, (Jakarta:Prenada media, 2010) Hal 79

menghargai satu sama lain. Dan, dalam Islam pun menekankan supaya hak-hak para karyawan ini diperhatikan, yang paling mendasar adalah masalah pengupahan yang harus diterima oleh karyawan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Lingkungan kerja tidak terlepas dari peran karyawan, oleh karena itu aturan islami haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh manusia dalam kehidupannya<sup>4</sup>. Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya<sup>5</sup>.

Lingkungan kerja Islami merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan manusia dan Allah SWT, yang menciptakan alam. Alam merupakan representasi dari Allah SWT, yang merupakan sumber keberadaan lingkungan itu sendiri. Realitas alam ini diciptakan dengan tujuan tertentu bukan karena kebetulan atau main-main. Lingkungan mempunyai eksistensi riil, objektif serta bekerja sesuai dengan hukum-hukum yang berlaku disebut sebagai hukum Allah S.W.T

---

<sup>4</sup>Mega Sulistiowati, "*Pengaruh Lingkungan kerja Islami terhadap produktivitas karyawan di pabrik jenang*" (Semarang, Skripsi, 2015) (Diterbitkan)

<sup>5</sup> Ibid

CV Natural Palembang adalah Perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri karpet dan interior, Perusahaan CV Natural berdiri pada tahun 1986, CV Natural merupakan perusahaan pertama di Indonesia yang memproduksi Karpet Kayu dan berbagai produk alas interior dari bahan kayu. Perusahaan CV Natural Palembang selalu memasok, memproduksi barang dan mengirimkannya langsung ke konsumen.

Selain memasarkan produk di pasar dalam negeri, CV Natural juga memasarkan produknya di sejumlah negara. Beberapa negara tersebut adalah Amerika Serikat dan Jepang, dalam produksi ini membutuhkan banyak tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja dan mesin yang digunakan pada bagian produksi jumlahnya tidak sesuai untuk melakukan produksi dalam jumlah Besar.

Bedasarkan observasi yang saya lakukan Pada produksi di CV Natural Palembang Karyawan akan mendapatkan upah sesuai dengan Jam kerja karyawan. CV Natural Palembang bisa memproduksi karpet kayu sebanyak 2.500 meter persegi setiap bulannya, tergantung permintaan pasar, CV Natural akan tetap melakukan produksi walaupun tidak ada permintaan, hasil produksi tersebut akan disimpan sebagai stok barang. Dalam melakukan proses produksi pekerja melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir, urutan proses produksinya yaitu, Penyortiran kayu Kulatitas terbaik yang akan dijadikan bahan baku, pemotongan kayu menjadi bentuk yang sesuai dengan desain, pengamplasan bahan, proses perakitan, dan terakhir proses fumigasi yang dilakukan untuk menghilangkan hama kayu yang mungkin terbawa di dalam bahan kayu. Perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan



karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Perusahaan sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab penurunnya kinerja karyawan, salah satunya adalah masalah upah karyawan, dalam pemberian upah, perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Dalam pemberian upah perlu diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal, selain itu faktor upah dan lingkungan kerja ikut mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan<sup>6</sup>.

Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada perusahaan, dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja karyawan akan baik apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, mendapatkan gaji atau upah yang sesuai dengan perjanjian, lingkungan kerja yang baik dan harapan masa depan yang lebih baik.

Dari latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti upah dan lingkungan kerja yang dilakukan pada Produksi Cv Natural Palembang dalam pandangan Ekonomi Islam, dengan judul penelitian : **Pengaruh Upah dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam pada CV Natural Palembang**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

---

<sup>6</sup> Lilik khoiriyah "pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan" (Surakarta, skripsi, 2009) (Diterbitkan)

1. Bagaimana Pengaruh upah terhadap kinerja karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam ?
2. Bagaimana Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Upah terhadap kinerja karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bermanfaat untuk:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber daya manusia.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi perusahaan lokasi penelitian dalam pengambilan keputusan terkait masalah menetapkan upah dan lingkungan kerja karyawan

##### 2. Bagi Akademisi

Memberikan referensi tambahan bagi kepastakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Khususnya dalam bidang Manajemen Sumber daya manusia.

### 3. Bagi Penulis

Memberi manfaat berupa pemahaman mendalam mengenai fakfor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan serta memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi di Program studi Ekonomi Islam.

## **E. Kontribusi Penelitian**

1. Untuk memberikan tambahan informasi tentang adanya pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menambah pemahaman secara praktis dalam bidang ilmu ekonomi, sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas pengembangan ilmu yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
3. Untuk meningkatkan kualitas program peningkatan kinerja karyawan,
4. Sebagai landasan empiris atau kerangka acuan untuk penelitian dimasa mendatang

## **F. Sistematika Penulisan**

**BAB I   Pendahuluan**

Bab ini berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang, permasalahan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, kontribusi penelitian, serta sistematika penulisan.

**BAB II   Landasan Teoritik Dan Pengembangan Hipotesis**

Bab ini berisi Kerangka teoritik dan pengembangan hipotesis yang menjelaskan tentang pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

**BAB III   Metode Penelitian**

Bab ini berisi tentang, setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variable-variabel penelitian, instrument penelitian dan teknik analisis data.

**BAB IV   Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berisi dari gambaran objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V   Kesimpulan**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

## LANDASAN TEORI

### A. Upah

#### 1. Pengertian Upah

Upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasa jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang, dan banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.<sup>7</sup>

Upah secara Ekonomi adalah harga yang harus dibayarkan kepada buruh atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi<sup>8</sup>.

Dewan Pengupahan Nasional memberikan pengertian upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan, atau jasa yang telah akan dilakukan. Berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan,

---

<sup>7</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah*, (Surabaya:Penerbit Rajawali Pers, 2015) hlm:249

<sup>8</sup> Muwartie B Raharjo, *Upah dan kebutuhan hidup buruh dalam analisis CSIS Vol.22*, no 26, hal 214

undang-undang , serta peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja .<sup>9</sup>

Ahli Ekonomi membuat perbedaan diantara dua pengertian upah, yakni upah uang dan upah rill. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental maupun fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi, sedangkan upah rill adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja<sup>10</sup>.

**Tabel 2.1**

**Teori atau konsep upah dalam konsep islam**

No	Aspek	Ekonomi konvensional	Ekonomi Islam
1	Adanya ketertarikan yang erat antara upah dan moral	Tidak	Ya
2	Upah memiliki dua dimensi yaitu dunia dan akhirat	Tidak	Ya
3	Upah diberikan dengan prinsip keadilan	Ya	Ya
4	Upah diberikan berdasarkan prinsip kelayakan	Ya	Ya

<sup>9</sup>Veitzal Rival Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Ed Ketiga*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Hal 554

<sup>10</sup>Sukirno, sadono, *Mikroekonomi edisi ketiga* (Kuala Lumpur, 2000) Hal. 210

Baik dalam Ilmu Ekonomi Islam maupun konvensional memandang pegawai atau tenaga kerja sebagai salah satu roda penggerak perekonomian. Tenaga kerja dianggap sebagai konsumen potensial karena sebagian besar produk nasional dikonsumsi oleh tenaga kerja dan tanggungannya, perubahan pada upah akan sangat berpengaruh pada tingkat konsumsi, daya beli dan taraf hidup mereka, sehingga dalam penentuan upah tidak dilakukan dalam konteks yang wajar dan adil. Akan berpengaruh pada keseluruhan Ekonomi.

**a. Teori upah**

1. Teori upah dana

Menurut teori upah dana, karyawan tidak perlu menentang seperti disarankan oleh undang-undang upah besi, karena upah yang diterima itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat

2. Teori Upah alam

Teori ini menerangkan, upah menurut kodrat adalah upah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dan keluarganya, sedangkan upah menurut harga pasar adalah upah yang terjadi di pasar dan ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Oleh ahli-ahli ekonomi modern, upah kodrat dijadikan batas minimum dari upah kerja

3. Teori upah besi

Penerapan sistem upah kodrat menimbulkan tekanan terhadap kaum pekerja, karena kita ketahui kaum buruh dalam posisi yang sulit untuk

menebus kebijakan upah yang telah ditetapkan oleh produsen. Berhubungan dengan kondisi tersebut maka teori ini dikenal dengan “Teori Upah Besi” untuk itulah Lasalle menganjurkan untuk mengadapi kebijakan para produsen terhadap upah agar dibentuk serikat pekerja.

#### 4. Teori upah etika

Menurut kaum utopis (kaum yang memiliki idealis masyarakat yang ideal) tindakan para pengusaha yang memberikan upah hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum, merupakan suatu tindakan yang tidak “etis”. Oleh karena itu sebaiknya para pengusaha selain dapat memberikan upah yang layak kepada pekerja dan keluarganya, juga harus memberikan tunjangan keluarga.<sup>11</sup>

Teori upah dalam islam yaitu:

1. Adanya ketertarikan antara upah dan moral
2. Upah memiliki dua dimensi, yaitu dunia dan akhirat
3. Upah diberikan dengan prinsip keadilan
4. Upah diberikan berdasarkan prinsip kelayakan

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik dalam masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, buruh dan pengusaha tanpa melanggar hak masing-masing. Dalam pandangan Afzalurrahman, upah tidak boleh bersifat eksploitatif. Sedangkan dalam pandangan Eggi sudjana, upah harus diletakan dalam kerangka

---

<sup>11</sup>Maimun, Sholeh, Jurnal Ekonomi dan pendidikan, *Permintaan dan penawaran Tenaga kerja serta upah: Teori Serta beberapa potretnya di indonesia*, Volume 4 nomor 1 April 2007



kekhalfaan manusia, karena bekerja adalah bagian dari ibadah, maka selayaknya upah harus diberikan secara adil dan sebagai penghormatan antar sesama manusia<sup>12</sup>

## 2. Jenis- Jenis Upah

Penggolongan Upah Terdiri dari :<sup>13</sup>

a) Upah nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja atau buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian.

b) Upah nyata

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima oleh seorang pekerja/buruh yang berhak

c) Upah hidup

Upah hidup adalah upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

---

<sup>12</sup>Eggi sudjana, *Upah dalam pandangan islam*, dalam Replubika 1 Mei 2002, hal 6

<sup>13</sup>A.M Lilik Agung, *Strategi Bisnis, Marketing dan Manajemen* Ed 1 Cet 1, (Yogyakarta: Andi ) Hal 250

d) Upah minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaanya

e) Upah wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan.

### 3. Cara pembayaran upah

Dalam islam jika ijarah itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penanguhan menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur-angsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya.<sup>14</sup>

Cara pembayaran upah secara yudiris wajib diatur dalam kesepakatan(perjanjian kerja), peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dari pengaturan tersebut diketahui bagaimana cara pembayaran upah dilakukan. Berdasarkan praktik di lapangan, cara pembayaran terbagi dua macam, yaitu menurut waktu pembayaran dan tempat pembayaran.

---

<sup>14</sup>*Opcit*, M.Sharif Chaudry, Sistem Ekonomi Islam :Prinsip Dasar , hal 98

Menurut waktu pembayaran, terbagi menjadi:

a. Upah bulanan

Upah bulanan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap bulan. Biasanya pada akhir bulan berjalan dan awal bulan berikutnya. Jadi upah dibayarkan sebulan sekali.

b. Upah mingguan

Upah mingguan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap minggu. Bisa seminggu sekali atau dua minggu sekali, jadi kembali ke kesepakatan kedua belah pihak.

Menurut tempat pembayaran, terbagi sebagai berikut:<sup>15</sup>

- a. Di kantor perusahaan, yang umumnya disepakati secara otomatis oleh para pihak dalam perjanjian kerja
- b. Di lokasi kerja atau tempat-tempat lain yang disepakati berdasarkan pertimbangan kepraktisan atau kemudahan karena tempat kerja yang terpencar-pencar.

Jenis-Jenis pemberian upah dibedakan menjadi:<sup>16</sup>

a. Upah sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan.

---

<sup>15</sup>Rietveld, J.C, Ilmu Ekonomi perusahaan, Bahasa Indonesia diperiksa oleh Drs I. Sumarsono (Jakarta: Ichtiar, 1960) hal 61

<sup>16</sup>*Ibid* hal 70

Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

b. Upah menurut kesatuan hasil

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan atau terjual oleh pekerja . Biasanya di lembaga keuangan syariah karyawan yang dikenakan model sistem upah seperti ini adalah bagian marketing. Di mana ditentukan oleh berapa banyak pembiayaan yang mampu disalurkan.

#### 4. Syarat- syarat upah

Syarat-syarat tersebut antara lain:

- a) Jelasnya pekerjaan yang harus dikerjakan
- b) Pekerjaan tidak melanggar ajaran islam
- c) Jelasnya upah atau imbalan yang akan diterima oleh pihak kedua

Rukun dan syarat ijarah dalam islam adalah sebagai berikut:

*Mu'jir* dan *musta'jir*, yaitu orang yang melakukan aqad sewa menyewa atau upah mengupah. *Mu'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, diisyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal,cakap dalam melakukan tassaruf (mengendalikan harta) dan saling meridhoi.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup>Hendi,Suhendi, Fiqh Muamalah (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada 2008) Hal 117

## 5. Sistem upah di Indonesia

### a) Upah sistem waktu

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

### b) Upah sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan atau terjual oleh pekerja . Biasanya di lembaga keuangan syariah karyawan yang dikenakan model sistem upah seperti ini adalah bagian marketing. Di mana ditentukan oleh berapa banyak pembiayaan yang mampu disalurkan.

### c) Upah Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

## 6. Tujuan Pemberian Upah

Tujuan Pemberian Upah adalah :<sup>18</sup>

- a) Ikatan Kerja sama, dengan pemberian upah terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/ Pengusaha dengan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya

---

<sup>18</sup>Ibid hlm 251

dengan baik, sedangkan pemilik/ pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan perjanjian yang disepakati

- b) Kepuasan Kerja ,dengan upah tersebut karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya
- c) Pengadaan Efektif, jika program upah ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah
- d) Motivasi, jika upah yang diberikan cukup besar manajer akan mudah memotivasi para karyawannya
- e) Stabilitas karyawan, dengan Program upah atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperhensif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena hurnover relatif kecil
- f) Disiplin, dengan pemberian upah yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta peraturan yang berlaku
- g) Pengaruh Sertifikat Buruh, dengan program upah yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya
- h) Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis dengan program upah atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperhensif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena

turnover relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

## **7. Upah Dalam Ekonomi Islam**

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan atas perjanjian yang telah disepakati, selain itu upah diberikan menurut jumlah yang telah dihasilkan atau banyaknya yang diberikan. Gaji dan upah merupakan salah satu alasan karyawan untuk bekerja dengan baik dan berprestasi.

Ibnu taimiyah berpendapat bahwa konsep upah tidak lepas dari rasa adil, dalam pembahasannya ia mengatakan bahwa harga yang adil dan upah yang adil harus terperinci, pemikirannya menghubungkan antara tingkat upah yang setara sebagai prinsip dasar. Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara, dapat disimpulkan bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh tawar menawar kedua belah pihak.<sup>19</sup>

Menyangkut penentuan upah kerja syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan al-quran maupun sunnah rosul. Secara umum, ketentuan Al-quran yang ada kaitanya dengan penentuan upah kerja adalah

---

<sup>19</sup>Ike Kusdiyah Rachmawati , Manajemen Sumber Daya manusia, (Yogyakarta:Andi offset,2010)Hlm:146

وَالْمُنْكَرِ الْفَحْشَاءِ عَنِ وَيَنْهَى الْقُرْبَىٰ ذِي وَإِيتَاءٍ وَالْإِحْسَانِ بِالْعَدْلِ يَا أُمَّرُ اللَّهُ إِنَّ  
تَذَكَّرُونَ لَعَلَّكُمْ يَعْظُمُكُمْ ۖ وَالْبَغْيِ

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkinan dan permusuhan dia memberi pengejaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran<sup>20</sup>.

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada pekerjanya.

Pemberian upah harus disertai dengan pertimbangan-pertimbangan kemanusiaan. Dua aspek inilah yaitu market wage dan kontribusi terhadap produktifitas serta aspek-aspek kemanusiaan, akan membentuk suatu tingkat upah yang Islami. Ajaran Islam yang menjunjung tinggi nilai nilai kemanusiaan akan mendorong para pemberi kerja untuk mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan yang harus dijunjung tinggi ini meliputi nilai kerjasama dan tolong menolong, kasih sayang, dan keinginan untuk menciptakan harmonis sosial.<sup>21</sup>

<sup>20</sup>AL-Quran , (Q.S AN – Nahl 16: 90)

<sup>21</sup>Hendi Suhendi, Fiqh Muamallah, (Jakarta: Raja Grafindo Persada , 2014), Hlm.121



## **B. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas- tugas yang di bebaskan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup>Irham Fahmi , Etika Bisnis, Bandung: Alfabeta cv, 2013, hlm 55

## 2. Jenis-jenis lingkungan kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :<sup>23</sup>

### a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

### b. Lingkungan kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekankerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

## 3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor- Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :<sup>24</sup>

### a) Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalugelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan

---

<sup>23</sup>Ibid hlm 78

<sup>24</sup>Riko Saputra, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja aparatur pemerintah di dinas koperasi, usaha mikro kecil dan menengah provinsi kalimantan barat, (Jurnal S1 Ilmu pemerintahan Volume 4 Nomor 4 desember 2015)

karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

b) Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerjanya karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

c) Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

d) Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.

e) Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

#### **4. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja yang baik antara lain:<sup>25</sup>

- a) Tata ruang yang tepat dan mampu memberikan keleluasaan bekerja para karyawan.
- b) Pencahayaan memadai, sehingga mampu mendukung kinerja karyawan.
- c) Drainase dan ventilasi yang baik sehingga tercipta suhu kelembapan ruangan.
- d) Pengaturan ruang yang memungkinkan penciptaan ruangan yang tenang dari suara bising.

#### **5. Lingkungan Kerja Islami**

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at

---

<sup>25</sup>Ibid jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja aparatur pemerintah di dinas koperasi, usaha mikro kecil dan menengah

Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.<sup>26</sup>

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, Namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja maupun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan

## **6. Prinsip-Prinsip Lingkungan Kerja Islami**

Berdasarkan pada beberapa pendapat tentang hak asasi lingkungan kerja islami ada beberapa prinsip moral yang relevan untuk lingkungan perusahaan. Prinsip ini juga dimaksudkan sebagai pedoman untuk melakukan perubahan kebijakan sosial, politik dan ekonomi untuk lebih pro lingkungan dandalam rangka untuk dapat mengatasi krisis ekologi sekarang ini.<sup>27</sup>

Prinsip lingkungan kerja islam bertumpu pada dua unsur pokok dari pendapat biosentrisme dan ekosentrisme. Pertama, komunitas moral tidak hanya dibatasi dengan komunitas sosial, melainkan mencakup komunitas ekologis seluruhnya. Kedua hakikat manusia tidak bukan

---

<sup>26</sup>Muhammad, Tolhah Hasan, Islam Dalam Persepektif Sosio *kultural*, Jakarta : Lantabora Press, 2010, hlm. 19-20

<sup>27</sup>Arif, Sumantri, kesehatan Lingkungan Dalam Persepektif Islam, Jakarta : Kencana, 2010, hlm. 278

hanya makhluk sosial, melainkan juga makhluk ekologis dan religius. Kedua unsur ini juga mewarnai hampir seluruh prinsip lingkungan kerja islami di antaranya adalah:

- a) Muhasabah (evaluasi diri) Melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja merupakan suatu prinsip dasar bagi manusia sebagai bagian lingkungan. Manusia berkewajiban menghargai hak semua makhluk hidup untuk berada, hidup, tumbuh, dan berkembang secara alamiah secara dengan tujuan penciptaanya. Sebagai perwujudan nyata dari bukti adanya pengelolaan lingkungan kerja, manusia perlu memelihara merawat, menjaga melindungi dan melestarikan lingkungan seisinya sebagai syukur kita kepada Allah SWT.
- b) Murroqobah (kedekatan pada pencipta alam) Terkait dengan prinsip muhasabah terhadap lingkungan kerja islam merupakan tanggung jawab moral terhadap karyawanya.
- c) Muaqobah Dengan prinsip ini yang ditentukan adalah: nilai, kualitas, cara hidup dan bekerja dengan baik, bukan kekayaan, sarana standar material saja yang di cari melainkan dengan hidup penuh mulia dan sederhana.

- d) *Muhaddah* (kesatuan) Muncul kenyataanya bahwa manusia adalah bagian integral dari alam semesta. Ia ikut merasa apa yang terjadi dalam alam, karna ia merasa satu dengan alam dan lingkungan.<sup>28</sup>

## C. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi atau perusahaan, dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja karyawan akan baik apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, mendapatkan gaji atau upah yang sesuai dengan perjanjian, lingkungan kerja yang baik dan harapan masa depan yang lebih baik.<sup>29</sup>

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup>Mega Sulistiowati, Pengaruh Lingkungan Kerja Islami Terhadap Produktivitas Karyawan , Tugas Akhir (IAIN Walisongo, 2014) (Diterbitkan)

<sup>29</sup>Edi Sutrisno, Budaya organisasi, (jakarta:Kharisma Putra Utama,2010) , hlm :160

<sup>30</sup>Ibid hlm 170

Kinerja Karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.<sup>31</sup>

## 2. Indikator Kinerja

Dalam menemukan sebuah ukuran kinerja merupakan sesuatu yang cukup sulit karena beragamnya dan masing-masing pekerjaan mempunyai ukuran yang berbeda-beda. Banyak cara pengukuran yang dapat digunakan seperti penghematan, kesalahan, dan sebagainya, tetapi hampir seluruh cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal berikut:<sup>32</sup>

- a) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan
- b) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya
- c) Ketepatan Waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

---

<sup>31</sup>Rena Ronaya, Pengaruh Kinerja karyawan Terhadap Keputusan pelanggan Di Indomaret Cabang Angkatan 66 Palembang , Tugas Akhir, (UIN Raden Fatah Palembang (Tidak Diterbitkan)

<sup>32</sup>Nova Yulianana, Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi kasus CV TEDMOND FIBRE GLAS (Palembang, Skripsi, 2015) (Tidak Diterbitkan)



### 3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi modern penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standart-standart kinerja dan memotivasi kinerja individu diwaktu berikutnya .<sup>33</sup>

#### a) Tujuan penilaian kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Dharma adalah sebagai berikut:

##### 1) Pertanggung jawaban

Apabila standart dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur petanggung jawaban, maka dasar untuk pengembalian keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi , penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan

##### 2) Pengembangan

Jika standart dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

---

<sup>33</sup>Wibowo, Manajemen kinerja, Edisi Keempat, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2014)  
Hal. 188

### b) Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat – manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:<sup>34</sup>

- 1) Memperkenalkan Perubahan, Termasuk perubahan dalam budaya organisasi
- 2) Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang
- 3) Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari
- 4) Memberi gambaran bahwa organisasi dalam menentang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi
- 5) Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan
- 6) Melobi penilai untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan
- 7) Mendapatkan kesenangan khusus
- 8) Menyepakati tujuan pembelajaran
- 9) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan
- 10) Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan

---

<sup>34</sup>Ibid hal 192

- 11) Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian
- 12) Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya
- 13) Menjaga Perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

#### **4. Unsur- unsur penilaian kinerja**

Unsur – unsur yang digunakan dalam penelitian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:<sup>35</sup>

a) Prestasi

Prestasi hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan

b) Kedisiplinan

Penilaian kedisiplinan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan kepadanya.

c) Kreatifitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyesuaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna

---

<sup>35</sup>Ranupandoyo, Heidjachman dan Husnan, Manajemen Personalialia, (Yogjakarta:BPFE,2000), hal 121

d) Bekerjasama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun luar sehingga pekerjaan lebih baik.

e) Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen

f) Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan. Pekerjaan dan hasil kerjanya sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku pekerjaanya

## **5. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :<sup>36</sup>

a) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi, Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong.

---

<sup>36</sup>Edi Sutrisno, Budaya organisasi, (jakarta:Kharisma Putra Utama,2010) , hlm :160

Mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok, bila tujuan kelompok itu dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

b) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan tersebut mempunyai komitmen dan disiplin kerja yang tinggi.

c) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam

perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jauhkan kepada pihak-pihak yang melanggar.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

## 6. Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban pekerja adalah hak majikan, kewajiban dasar pekerja adalah memenuhi semua kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja. Kewajiban pokok para pekerja ini adalah harus jujur dan bertanggung jawab atas pekerjaannya yang artinya seseorang pekerja harus melaksanakan pekerjaannya yang artinya seorang pekerja harus melaksanakan kewajibannya sebaik mungkin, setiap tindakan melalaikan dan meremehkan pekerjaan oleh seseorang pekerja adalah suatu penghianatan atas pekerjaannya yang diamanatkan dan dipercayakan kepadanya.<sup>37</sup>

Hadist Nabi kaum Muslimin yang menyoroti tanggung jawab dan kewajiban pekerja dikutip di bawah ini:<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup>Muhammad sharif Chairudy, *Sistem Ekonomi Islam prinsip dasar*,(Jakarta: Kencana Prenadamedia Group,2012), Hal 194

<sup>38</sup>Ibid hal 198

- a) Abdullah (semoga Allah ridha kepadanya) melaporkan, bahwa utusan Allah (semoga penghargaan dan kesejahteraan dari Allah selalu tercurah kepada beliau) bersabda: “Jika seorang budak bekerja dengan tulus untuk tuannya dan menyembah Tuhannya dengan baik, maka baginya dua pahala.”(Bukhari)
- b) Abu Hurairah (semoga Allah ridha kepadanya) melaporkan bahwa utusan Allah (semoga penghargaan dan kesejahteraan dari Allah selalu tercurah kepada Beliau) bersabda: “Betapa hebatnyalah (budak) yang kau miliki? Dia sembah Tuhannya dengan baik dan pemberi semangat bagi tuanya.” (Bukhari). Jadi, seorang pekerja hendaklah kuat secara fisik lagi dapat dipercaya dan harus melayani orang yang mempekerjakannya dengan rajin, efisien, dan jujur.

## **7. Pandangan Islam Tentang Tenaga Kerja**

Sumber daya manusia dianggap sama dengan barang-barang lainnya, hal ini menyebabkan timbulnya pemikiran, bagaimana membuat kerja menjadi efisien. Efisiensi yang membuat manusia tidak lebih dari sekedar “baut” yang melengkapi barang-barang produksi. Kenyataan ini mulai di pahami oleh pemikir human relation yang mulai mendudukan tenaga kerja bukan hanya sekedar pelengkap, namun makhluk sosial yang lebih tinggi dari itu yang membutuhkan interaksi dan juga memiliki emosi. Pemikiran pun terus berkembang dan pada

akhirnya kembali kepada pemikiran Islam yang memperlakukan tenaga kerja sebagai mitra, bukan “baut”.<sup>39</sup>

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dalam menafsirkan At Taubah ayat 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah bahwa:

Katakanlah, wahai Muhammad saw : “Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu, dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat dan menilainya juga, kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kamu itu dan selanjutnya kamu akan dikembalikan melalui kematian kepada Allah swt. Yang maha mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan baik yang tampak ke permukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati.”<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup>Abdul Rahman Ghazaly, Gufon Ihsan, dan Sapiudin Shidiq, Fiqh Muamallah, (Jakarta : 2008) , Hlm 156

<sup>40</sup>Quraish Shihab, Tafsir Al-Mishbah. Jakarta, Lentera Hati. Volume 5, 2012, hlm 237



#### D. Penelitian Terdahulu

Ardika Sulaeman (2010), Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan, Hasil penelitian menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan antara upah dan pengalaman kerja <sup>41</sup>

Sumarlin Iskandar (2010), Analisis hubungan tingkat upah terhadap produktivitas di indonesia, Hasil penelitian ini bahwa menghasilkan perkembangan produktivitas di indonesia mengalami peningkatan sebesar 1,9% pada tahun 1980 – 1990 dan Penelitian ini membahas tentang tingkat upah<sup>42</sup> .

Diana Khairani Sofyan, (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA Hasil penelitian mengatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai. <sup>43</sup>

Hairunisa (2013), Pengaruh upah , gaji , tunjangan terhadap kinerja karyawan PT Xyz, hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh gaji (upah) dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh gaji (upah) terhadap kinerja karyawan. <sup>44</sup>

---

<sup>41</sup>Andika sulaeman, “Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan” jurnal ekonomi manajemen , 2010

<sup>42</sup>Sumarlin iskandar, “Analisis hubungan tingkat upah terhadap produktivitas di indonesia” jurnal ekonomi manajemen , 2010

<sup>43</sup>Diana Khairaini Sofyan, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA” jurnal MIEJ, 2013

<sup>44</sup>Hairunisa, “Pengaruh upah , gaji , tunjangan terhadap kinerja karyawan PT Xyz” , jurnal manajemen sumber daya manusia, 2013

Helfin Tuki (2013), Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo, hasil penelitian ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di desain dalam penelitian ini seperti Motivasi Kerja, Training karyawan dan Disiplin karyawan<sup>45</sup>.

Rian Hidayat (2014), Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam, Dari penelitian terdapat hasil bahwa dalam pengupahan tidak terdapat standarisasi yang ditetapkan oleh majikan. Upah hanya berdasarkan perbedaan dan penetapan upah secara turun temurun. Hal tersebut mengakibatkan pekerja menerima upah pas-pasan.<sup>46</sup>

Nela Pima, Rahmawanti, Bambang Swasto (2014), Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada diperusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat<sup>47</sup>

M. Yusup (2014), Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Studi kasus Bank BRI Syariah KCP Baturaja, sehinggampu menjelaskan bahwa budaya kerja sangat berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja di BRI Syariah KCP Baturaja<sup>48</sup>

---

<sup>45</sup>Helfi tufki, ” Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM” Jurnal manajemen sumber daya manusia 2010

<sup>46</sup>Rian Hidayat, ” Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam” jurnal ekonomi islam

<sup>47</sup>Nela Pima, Rahmawanti, Bambang Swasto, ” Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”. Jurnal manajemen sumber daya manusia 2010

<sup>48</sup>M.Yusup, Pengaruh Budaya kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan studi kasus BRI syariah KCP Baturaja, Tugas akhir (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palembang,2014) (Tidak diterbitkan)

Doni Saputra (2015), Tinjauan Ekonomi Islam terhadap penetapan upah karyawan kontrak pada Technical Assistance Contract Pertamina EP Goldwater TMT di Desa Tanjung Kemala Lubai. Sistem pengupahannya diketahui ada yang tidak sesuai dengan syariat Islam, yaitu upah tidak diberikan berdasarkan berat pekerjaannya.<sup>49</sup>

Rizka Oktian (2015), Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Pada Perkebunan Kelapa sawit PT. Tunas Bangsa Lamung Kec. Banyuasin 1 Kab. Banyuasin. Hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan pada perkebunan ini memiliki kondisi yang relative baik karena terpenuhinya standar operasional perusahaan (SOP) yakni disiplin.<sup>50</sup>

**Tabel 2.1**

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Ardika Sulaeman (2010)	Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan,	Sama- sama meneliti tentang upah tenaga kerja/ karyawan	Perbedaan terletak pada variabel penelitian
2	Sumarlin Iskandar (2010)	Analisis hubungan tingkat upah terhadap	Sama – sama meneliti tentang	Perbedaan terletak di metode

<sup>49</sup>Doni Saputra , Tinjauan Ekonomi Islam terhadap penetapan upah karyawan kontrak pada Technical Assistance Contract Pertamina EP Goldwater TMT di Desa Tanjung Kemala Lubai, Tugas Akhir (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palembang,2015) (Tidak diterbitkan)

<sup>50</sup>Rizka Oktian , Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Pada Perkebunan Kelapa sawit PT. Tunas Bangsa Lamung Kec. Banyuasin 1 Kab. Banyuasin, Tugas Akhir (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,2015) (Tidak diterbitkan)

		produktivitas di indonesia	upah	penelitian
3	Diana Khairani Sofyan, (2013)	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPEDA	Sama- sama meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Perbedaan terletak di Variabel Penelitian dan objek penelitian
4	Hairunisa (2013)	Pengaruh upah gaji , tunjangan terhadap kinerja karyawan PT Xyz	Sama- sama meneliti tentang Upah dan kinerja karyawan	Perbedaan terletak di variabel penelitian dan objek penelitian
5	Helfin Tuki (2013)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo	Sama- sama meneliti tentang kinerja karyawan	Perbedaan terletak di variabel dan objek penelitian
6	Rian Hidayat (2014)	Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam	Sama- sama meneliti tentang Upah dalam perspektif Ekonomi Islam	Perbedaan Terletak pada metode penelitian

7	Nela Pima, Rahmawanti ,Bambang Swasto (2014)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Sama- sama meneliti tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Perbedaan terketak pada variabel penelitian
8	M. Yusup (2014)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Studi kasus Bank BRI Syariah KCP Baturaja	Sama- sama meneliti tentang kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada objek penelitian
9	Doni Saputra (2015)	Tinjauan Ekonomi Islam terhadap penetapan upah karyawan kontrak pada Technical Assistence Contrack Pertamina EP Goldwater TMT di Desa Tanjung Kemala Lubai	Sama- sama meneliti tentang upah tenaga kerja/ karyawan	Perbedaan terletak pada metode penelitian
10	Rizka Oktian (2015),	Pengaruh Tingkat Upah Terhadap	Sama- sama meneliti tentang	Perbedaan terletak pada objek

		Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Pada Perkebunan Kelapa sawit PT. Tunas Bangsa Lamung	kinerja karyawan dan upah dalam perspektif Ekonomi Islam	penelitian
--	--	--	---	------------

### **E. Hubungan Upah dan Kinerja Karywan**

Upah merupakan penghargaan dari tenaga kerja atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Pemberian upah yang benar dan baik dapat menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas tinggi agar tetap bekerja diperusahaan, jika pekerja memandang upah tidak memadai, maka kinerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis, dan itu dapat mempengaruhi prestasi kerja pekerja yang padaakhirnya memperburuk keadaan perusahaan dan sasaran-sasaran perusahaan tidak tercapai.<sup>51</sup>

### **F. Hubungan Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan**

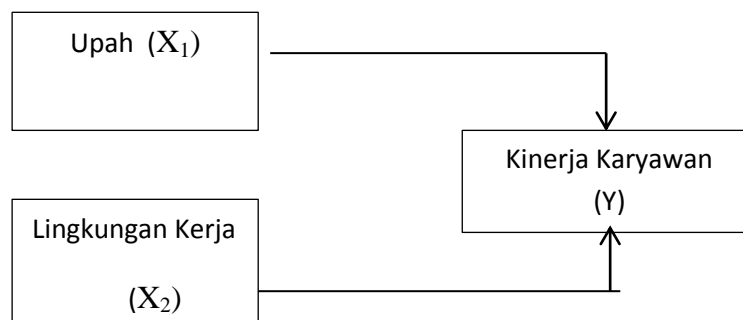
Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang

---

<sup>51</sup>Siagan, Manajemen sumber daya manusia, Bumi Aksara.: 2014, hlm 168

dibebankannya, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah<sup>52</sup>

### G. Kerangka Pemikiran



Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah upah (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>).

---

<sup>52</sup>Ibid hlm 170

## H. Hipotesis

Penelitian yang dilakukan oleh Hairunisa(2013) ”Pengaruh upah , gaji ,tunjangan terhadap kinerja karyawan PT Xyz” hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh gaji (upah) dan tunjangan terhadap kinerja karyawan, maka di hipotesis penelitian ini adalah:

### **Ho<sub>1</sub> = Terdapat Pengaruh Upah Terhadap kinerja karyawan**

Penelitian Nela Pima, Rahmawanti ,Bambang Swasto (2014), “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan, maka hipotesis penelitian ini adalah:

### **Ho<sub>2</sub> = Terdapat Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Setting Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di CV Natural Palembang yang ditujukan kepada Karyawannya dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh upah dan lingkungan kerja karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam pada CV Natural Palembang.

#### **B. Jenis dan Sumber Data**

##### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data statistik berbentuk angka-angka, data penelitian ini berupa hasil kusioner yang didapat dari karyawan pada CV Natural Palembang<sup>53</sup>

##### 2. Sumber Data

- a) Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan Perusahaan CV Natural Palembang. Data ini diperoleh melalui observasi dan kuesioner atau angket.
- b) Data Sekunder, yaitu data-data yang diperoleh berupa dokumen serta bahan-bahan bacaan tertulis dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang dibahas,

---

<sup>53</sup>Sugiyono. “*Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D.*” (Bandung: ALFABETA, 2011), hlm 56

berupa literatur- literatur yang mengkaji tentang upah dan lingkungan kerja termasuk jurnal-jurnal.

### C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah sekelompok orang, benda atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel, suatu kumpulan yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian.<sup>54</sup>Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada cv natural Palembang yang berjumlah 200 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi diambil melalui cara-cara tertentu.<sup>55</sup> Sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Jumlahnya lebih sedikit dari pada jumlah populasinya).

Jumlah anggota sampel yang ditentukan dari jumlah populasi 200 Melalui tabel Issac dan Michael dengan tingkat kesalahan 10% adalah 115 jumlah sampel.

**Tabel 3.1 Jumlah Anggota Sampel**

No	Fakultas	Sampel
1	Karyawan Harian	45
2	Karyawan Mingguan	50
3	Karyawan Borongan	20
	Jumlah	115

<sup>54</sup>Departemen Pendidikan nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. 2010 Balai Pustaka. Hlm. 898

<sup>55</sup>*Ibid*, hal 901

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam meneliti, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penulis tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Metode pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan tehnik observasi (Pengamatan) dan Kuisisioner (Angket).

##### **1. Observasi (Pengamatan)**

Observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada CV Natural Palembang penulis melakukan observasi langsung ke tempat penelitian. Observasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kondisi para pekerja dan pekerjaan yang dilakukan secara langsung. Dengan melakukan observasi di lapangan peneliti akan lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial yang dihadapi.

##### **2. Kuisisioner (Angket)**

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara men survey karyawan CV Natural Palembang melalui penyebaran kuisisioner. Penulis membuat daftar pertanyaan yang akan dibagikan kepada responden yang diambil sebagai sampel.

Jenis Kuisisioner yang digunakan, dipandang dari cara menjawab adalah kuisisioner tertutup, yaitu kuisisioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Misalnya sudah disediakan kolom (Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju) dan responden tinggal memilih salah satu dari 5 kolom tersebut..<sup>56</sup>

#### **E. Instrument Penelitian**

Instrument dalam penelitian kuantitatif dapat berupa test, pedoman wawancara, pedoman observasi dan kuisisioner. Karena itu instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument, serta pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data sebelum dilakukan pengukuran variabel.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala liker, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian..<sup>57</sup>

Dengan skala likert, maka variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif

---

<sup>56</sup>Ibid Sugiyono. "Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif" hlm: 78

<sup>57</sup>Ibid hal 170

sampai sangat negatif. Adapun skala ukuran yang digunakan oleh penulis untuk menghitung jawaban skor responden menggunakan skal likert. Ukuran skala yang digunakan ada 5 skala yaitu:

#### **Bobot Penilaian**

<b>Jawaban</b>	<b>Penilaian (Skor)</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral/Ragu-Ragu (N/RR)	3
Tidak Setuju (ST)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

#### **F. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yang didefinisikan secara operasional sehingga dapat dijadikan petunjuk dalam melakukan penelitian juga sebagai petunjuk bagi yang membaca.<sup>58</sup>

##### 1. Variabel Dependen

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini berupa Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan yang

---

<sup>58</sup> Bungin Burhan, “*Metodelogi Penelitian Kuantitatif*” (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010) hlm 103

teramati dari perilaku karyawan itu sendiri merupakan salah satu tahap dari proses peningkatan kinerja karyawan.

## 2. Variabel Independen

Yaitu variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lainnya atau bisa disebut sebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini berupa Upah dan Lingkungan karyawan.

### G. Defenisi Oprasional

Adapun pengukuran secara operasional dari masing masing variabel adalah sebagai berikut:

#### 1. Upah ( $X_1$ )

Upah merupakan hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.<sup>59</sup>

Upah dalam Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk materi (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala

#### Indikator – indikator Upah :<sup>60</sup>

- a) Keadilan upah
- b) Sistem Pengupahan

---

<sup>59</sup> Burhanuddin Yusuf, “*Manajemen sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah*”, (Surabaya:Penerbit Rajawali Pers, 2015) hlm:249

<sup>60</sup> Edi Sutrisno, “*Budaya organisasi*” (jakarta:Kharisma Putra Utama,2010 Hlm 135

## 2. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya.<sup>61</sup>

Lingkungan kerja dalam Islam adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.<sup>62</sup>

Indikator- indikator Lingkungan Kerja :<sup>63</sup>

- a) Tata Ruang
- b) Pencahayaan yang memadai
- c) Drainase dan ventilasi yang baik
- d) Keamanan Kerja
- e) Hubungan Karyawan

## 3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

---

<sup>61</sup>Irham Fahmi ,” *Etika Bisnis*”,( Bandung: Alfabeta cv, 2013), hlm 55

<sup>62</sup> Muhammad, Tolhah Hasan, ‘*Islam Dalam Persepektif Sosio kultural*’,(Jakarta : Lantabora Press, 2010), hlm. 19-20

<sup>63</sup> Irham Fahmi, *ibid*, hal 57

Kinerja Menurut Islam tidak hanya didasarkan pada material tapi tak kalah penting adalah cara untuk lebih dekat terhadap sang pencipta

Indikator-indikator Kinerja Karyawan<sup>64</sup>

1. Kualitas Pekerjaan
2. Kuantitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu

**Tabel 3.1 Variabel dan indikator penelitian**

No	Defenisi Operasonal		Indikator	Item	Skala
	Secara Umum	Islam			
1	Upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasa jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang, dan banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah	Upah dalam Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk materi (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala	a. Keadilan b. Sistem Pengupahan	1. Upah sesuai dengan standart yang ditentukan 2. Bersifat Terbuka 3. Sesuai Kinerja yang telah dilakukan 4. Prosedur pembayaran upah yang baik	Likerts
2	Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam	Lingkungan kerja dalam Islam adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan	a. Tata Ruang b. Pencahayaan yang memadai c. Drainase	1. Tata ruang yang baik 2. Pencahayaan diruangan yang baik	Likerts

<sup>64</sup> Nova Yulianana, "Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam" (Studi kasus CV TEDMOND FIBRE GLAS (Palembang, Skripsi, 2015) (Tidak Diterbitkan



	menjalankan tugas yang dibebankannya	melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat. .	dan ventilasi yang baik d. Keamanan Kerja e. Hubungan Karyawan	3. Keamanan kerja bagi karyawan yang terjamin 4. Drainase dan Ventilasi yang memadai 5. Hubungan yang baik antar karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan	
3	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan	Kinerja Menurut Islam tidak hanya didasarkan pada material tapi tak kalah penting adalah cara untuk lebih dekat terhadap sang pencipta	a. Kualitas Pekerjaan  b. Kuantitas Pekerjaan  c. Ketepatan waktu	1. Bertanggung Jawab 2. Ketelitian 3. Memahami dan menguasai tugas-tugas 1. Pengetahuan dan keahlian 2. Hasil kerja 3. Bekerja sama 4. Hubungan antar karyawan 1. Target kerja tepat waktu	Likerts

## 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut untuk mengukur validitasnya dapat dilakukan dengan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka diterapkan kriteria statistik sebagai berikut:

- 1) Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.

Dalam penelitian ingin mengetahui data tersebut valid atau tidak dengan taraf signifikan 0,05

## 2. Uji Reliabilitas

Dalam melakukan pengujian realibilitas terhadap item-item persyaratan/pertanyaan variabel. Upah (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), penulis menggunakan metode Alpha Cronbach's, yaitu menentukan reliable dan tidaknya suatu instrument penelitian dengan cara meningkatkan antara nilai r hitung dengan tabel pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5%.

## H. Teknik Analisis Data

Bedasarkan latar belakang penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, dengan menggunakan model regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Upah

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

a = Nilai Konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefesien regresi variabel X

e = Error/Residual

### 1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menguji variabel penelitian menggunakan analisis linier berganda, data-data yang menjadi ukuran variabel harus melalui beberapa uji untuk memenuhi estimasi *BLUE (Best Linier Unbiased Estimator)*. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengukur apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini, uji normalitas diukur melalui uji

*Histogram Normality Test* pada program *E-Views 7.0 for windows*. Pengujian ini menggunakan *Histogram Jarque Bera* dengan mengukur tingkat signifikansi hitungannya.<sup>65</sup>

- 1) Jika *Probability Jarque Bera* hitung  $< 0,05$  maka  $H_a$  ditolak
- 2) Jika *Probability Jarque Bera* hitung  $> 0,05$  maka  $H_a$  diterima
- 3) Data berdistribusi normal jika *Probability Jarque Bera*  $> 0,05$

b) Uji Linieritas

Linieritas merupakan asumsi awal yang seharusnya ada dalam model regresi linier. Uji linieritas yang dilakukan pada regresi linier berganda dapat menggunakan Ramsey Reset Test.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model yang diajukan mengalami korelasi kuat antar variabel independen. Penelitian ini menggunakan pengukuran *Correlations* pada program *E-Views 7.0 for windows*. Variabel independen bisa lulus uji multikolinearitas jika nilai antar semua variabel independen, ( $< 0,10$ ) atau kurang dari nol koma sembilan.<sup>66</sup>

- 1) Terjadi multikolinearitas jika nilai korelasi lebih besar dari 10
- 2) Tidak terjadi multikolinearitas jika korelasi lebih kecil dari 10

---

<sup>65</sup>Jonathan Sarwono, *Prosedur-prosedur Analisis Populer Aplikasi Riset Skripsi dan Tesis dengan E-views*, (Yogyakarta : Gava Media, 2016), hlm. 163.

<sup>66</sup>*Ibid.*, hlm. 161.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian menggunakan uji heteroskedastisitas dengan metode *White* pada program *Eviews 7.0 for windows*, dengan ketentuan :<sup>67</sup>

- 1) Jika *Probability Value* / signifikansi hitung  $< 0,05$  maka  $H_a$  ditolak
- 2) Jika *Probability Value* / signifikansi hitung  $> 0,05$  maka  $H_a$  diterima
- 3) Tidak terjadi heteroskedastisitas jika *Probability Value* lebih besar dari  $0,05 (> 0,05)$

## 2. Uji Hipotesis

a) Uji t

Uji t pada pada program *Eviews 7.0 for windows* diperoleh pada bagian keluaran koefisien regresi yang berfungsi sebagai pengujian hipotesis secara parsial atau individu saat menggunakan prosedur regresi linier. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel menggunakan signifikansi 0,05 dengan ketentuan :<sup>68</sup>

- 1) Jika nilai t hitung  $> t$  tabel maka  $H_a$  diterima
- 2) Jika nilai t hitung  $< t$  tabel maka  $H_a$  ditolak

---

<sup>67</sup>*Ibid.*, hlm. 162.

<sup>68</sup>*Ibid.*, hlm. 33.

## b) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel independen. Uji kelayakan model atau uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan ketentuan :<sup>69</sup>

- 1) Jika nilai F hitung  $>$  F tabel maka  $H_a$  diterima
- 2) Jika nilai F hitung  $<$  F tabel maka  $H_a$  ditolak

## 3) Koefisien Determinasi

Uji determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya, atau digunakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai *R-Square* atau *Adjusted R-Square*. *R-Square* digunakan pada saat penelitian yang digunakan terdiri atas satu atau dua variabel bebas, sedangkan *Adjusted R-Square* digunakan pada saat penelitian terdiri atas lebih dari dua variabel bebas.<sup>70</sup> Dalam penelitian ini, koefisien determinasi yang digunakan adalah *R-Square* karena terdiri dari dua variabel independen

---

<sup>69</sup>*Ibid.*, hlm. 45.

<sup>70</sup>*Ibid.*, hlm. 32.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Objek Penelitian**

##### 1. Sejarah Singkat CV. Natural Palembang

CV. Natural Palembang adalah Perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri karpet dan interior, Perusahaan CV. Natural merupakan perusahaan pertama di Indonesia yang memproduksi karpet kayu dan berbagai produk alas interior dari bahan kayu. CV. Natural berdiri pada tahun 1986, pada saat itu CV.Natural mulai menggarap kegiatan produksi berbagai jenis, model dan ukuran karpet yang terbuat dari bahan kayu. Perusahaan ini juga memproduksi berbagai produk alas interior seperti place mate, trivet dan coaster (alas meja, tatakan dan berbagai jenis alas meja lainnya).

Selain mengembangkan desain karpet dan produk alas interior sendiri, CV. Natural juga kadang-kadang mendapatkan pesanan pembuatan karpet dengan desain yang ditentukan oleh pembeli. Para pembeli itu tinggal mengutarakan keinginannya atau membawa sketsa gambar desain karpet yang mereka inginkan dan CV. Natural siap melayani pembuatannya. Pemasaran produk-produk tersebut selama ini dilakukan CV. Natural ke berbagai kota besar di tanah air seperti Medan, Jakarta, Pontianak, Banjarmasin, Balikpapan, Palangkaraya dan kota-kota di wilayah Sumatera Bagian Selatan seperti Palembang dan Lampung.

Selain memasarkan produk di pasar dalam negeri, CV. Natural juga sudah mulai melakukan ekspor ke sejumlah negara. Beberapa negara yang selama ini membeli secara rutin produk karpet kayu dan berbagai produk alas interior buatan CV. Natural diantaranya Amerika Serikat dan Jepang.

## **2. Visi dan Misi CV. Natural Palembang**

### **a. Visi**

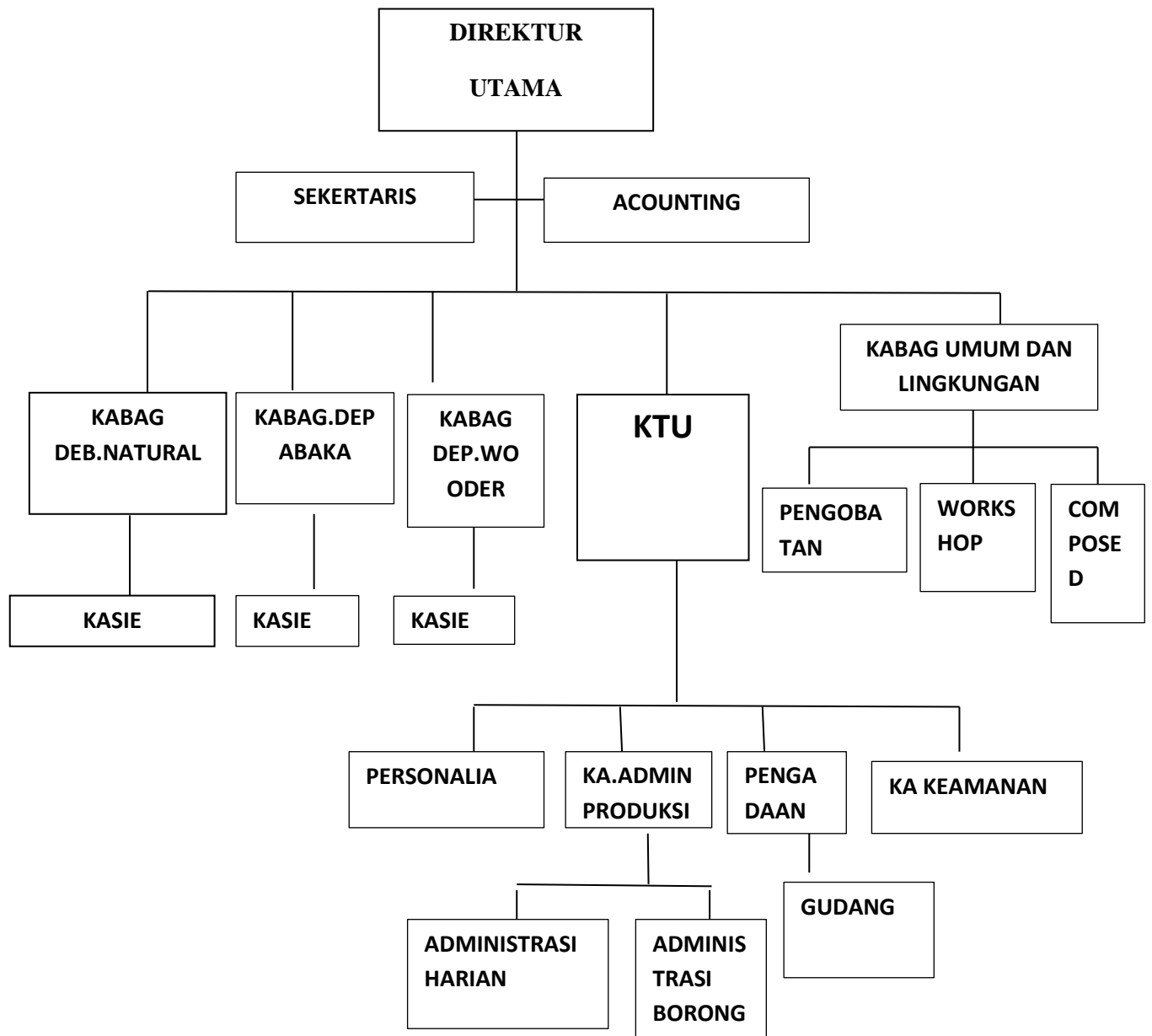
Kami akan selalu menghasilkan produk produk dengan bahan yang berkualitas tinggi dengan keunikan desain kami

### **b. Misi**

Kami akan selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan para pekerja dan pembeli produk kami



**Gambar 4.1**  
**STRUKTUR ORGANISASI**



Sumber : CV.Natural Palembang

## B. Gambaran Umum Responden

Pada penelitian ini mengguraikan mengenai pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam pada CV.Natural Palembang. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV.Natural Palembang dan untuk mengetahui upah yang diberikan dan lingkungan kerja yang disediakan sesuai dengan Ekonomi Islam. Dalam penelitian ini menggunakan 115 orang karyawan sebagai sampel penelitian yang diambil dari 200 karyawan

Responden yang peneliti jadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik bedasarka usia, jenis kelamin dan bagian kerja.

### 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

#### **Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
<b>Pria</b>	<b>57</b>	<b>49,5%</b>
<b>Wanita</b>	<b>58</b>	<b>50,4%</b>
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan CV.Natural Palembang yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa jumlah karyawan pria dan wanita hampir seimbang

yaitu pria sebanyak 36 orang sebanyak (54,5%) dan wanita 30 orang sebanyak (45,5%)

## 2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4.2**

### **Umur Responden**

<b>Umur Responden</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
<b>20-25</b>	<b>17</b>	<b>14,7%</b>
<b>26-30</b>	<b>50</b>	<b>43,4%</b>
<b>31-35</b>	<b>20</b>	<b>17,3%</b>
<b>36-40</b>	<b>14</b>	<b>12,1%</b>
<b>41-45</b>	<b>14</b>	<b>12,1%</b>
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 dapat diketahui tentang umur karyawan CV.Natural Palembang yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berusia 20-25 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi tentang karyawan yang berusia 20-25 sebanyak 17 orang (14,7%) , 26-30 sebanyak 50 orang (43,4%) , 31-35 sebanyak 20 orang (17,3%) , 36-40 sebanyak 14 orang (12,1%), 41-45 sebanyak 14 orang (9,1%).

### 3. Distribusi Responden Berdasarkan Bagian Kerja

**Tabel 4.3**  
**Umur Responden**

Bagian Kerja	Frequency	Percent
admin	31	27%
marketing	43	38%
produksi	40	35%
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan keterangan tabel 4.3 dapat diketahui tentang bagian kerja karyawan CV.Natural Palembang yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari bagian produksi yaitu sebanyak 50 orang (75,8%), bagian marketing 9 orang (13,6%), dan staf administrasi 7 orang(10,6%).

#### C. Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari upah, lingkungan kerja sebagai variabel bebas (Indipenden) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Dependen). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuisisioner yang telah disebar untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.4**  
**Hasil Skor Kuisisioner**

Variabel	Item penelitian	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Upah (X1)	Upah1	48	42%	40	35%	27	23%	0	0	0	0
	Upah 2	40	35%	48	42%	27	23%	0	0	0	0

	Upah 3	30	26%	42	36%	43	37%	0	0	0	0
	Upah 4	29	25%	49	42%	37	32%	0	0	0	0
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan1	48	41%	49	42%	18	15%	0	0	0	0
	Lingkungan2	50	43%	43	37%	21	18%	2	0	0	0
	Lingkungan3	34	29%	44	38%	35	30%	0	2	0	0
	Lingkungan4	45	39%	47	40%	23	20%	0	0	0	0
	Lingkungan5	44	38%	48	41%	23	20%	0	0	0	0
	Lingkungan6	48	41%	45	39%	22	19%	0	0	0	0
	Lingkungan7	47	40%	50	43%	18	15%	0	0	0	0
	Lingkungan8	30	26%	43	37%	42	36%	0	0	0	0
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja1	44	38%	50	43%	21	18%	0	0	0	0
	Kinerja2	33	28%	40	34%	42	36%	0	0	0	0
	Kinerja3	32	27%	40	34%	43	37%	0	0	0	0
	Kinerja4	33	28%	44	38%	37	32%	0	1	1%	0
	Kinerja5	32	27%	42	36%	41	35%	0	0	0	0

### 1. Upah

Data pada tabel di atas menunjukkan untuk variabel upah, item pertanyaan upah 1 sebanyak 42% responden menyatakan sangat setuju dan sebanyak 35% responden menjawab setuju dan sebanyak 23 % menjawab netral. Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden menyetujui bahwa upah yang diberikan CV.Natural Palembang sudah sesuai dengan standart yang ditentukan. Pada pertanyaan upah 2 sebanyak 35% responden menyatakan sangat setuju, 42% menyatakan setuju dan 23 % menyatakan Netral. Hal tersebut menggambarkan bahwa sistem pengupahan yang dilakukan perusahaan terbuka. Pada pertanyaan upah 3 sebanyak 26% menyatakan sangat setuju, 36% responden menyatakan setuju dan 37%

responden menjawab netral. Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden setuju bahwa perusahaan menggunakan prosedur pengupahan yang baik. Pada pertanyaan upah 4 sebanyak 25% responden menjawab sangat setuju, 42% responden menjawab setuju dan sisanya 32% menjawab netral. Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan mendapatkan upah sesuai kinerja yang telah diberikan.

## **2. Lingkungan Kerja**

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja, item pertanyaan lingkungan kerja 1 sebanyak 41% responden menjawab sangat setuju, 42% menyatakan setuju, sebanyak 15% menjawab netral. Hal tersebut menggambarkan bahwa penataan tata ruang kerja karyawan sudah tertata dengan baik. Item pertanyaan lingkungan kerja 2 sebanyak 43% responden menjawab sangat setuju, 37% responden menyatakan setuju sebanyak 18% menyatakan netral dan 2% menyatakan tidak setuju. Hal tersebut menyatakan mayoritas responden setuju bahwa ruangan kerja telah terkordinasi dengan baik dan hanya 2 % yang menyatakan tidak setuju.

Item pertanyaan lingkungan kerja 3 menyatakan bahwa sebanyak 29% responden menyatakan sangat setuju 38% menyatakan setuju 30% netral Hal tersebut menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa penerangan dalam ruangan kerja sudah baik. Pada item pertanyaan lingkungan kerja 4 sebanyak 39% responden menyatakan sangat setuju, 40% setuju dan 20% netral. Hal tersebut menggambarkan bahwa suhu udara di ruangan sudah baik. Pada pertanyaan lingkungan kerja 5 sebanyak

38% menyatakan sangat setuju , 41% setuju dan 20% netral. Hal tersebut menggambarkan bahwa ventilasi udara di ruang kerja sudah baik. Pada item pertanyaan lingkungan kerja 6 sebanyak 41% sangat setuju 39% setuju dan 19% netral. Hal tersebut menggambarkan bahwa kebersihan di ruangan kerja sudah baik. Dari pertanyaan lingkungan kerja 7 sebanyak 40% sangat setuju 43% setuju 15% netral. Hal tersebut menggambarkan bahwa keamanan kerja bagi karyawan sudah baik. Pada item pertanyaan lingkungan kerja 8 sebanyak 26% sangat setuju 37% setuju dan 36% netral. Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan sudah mampu bekerja sama dengan baik.

### **3. Kinerja Karyawan**

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja, item pertanyaan kinerja 1 sebanyak 38% responden sangat setuju, 43% setuju dan 18% netral. Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan selalu teliti dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Pada pertanyaan kinerja 2 sebanyak 28% sangat setuju 34% setuju 36% netral. Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan selalu memahami tugas yang diberikan perusahaan. Pertanyaan kinerja 3 sebanyak 27% sangat setuju 34% setuju dan 37% netral. Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keahlian atas setiap pekerjaan yang dilakukan. Pertanyaan kinerja 4 sebanyak 28% sangat setuju 38% setuju 32% netral dan 1% tidak setuju. Hal tersebut menggambarkan bahwa mayoritas karyawan setuju bahwa karyawan selalu bekerja sama dengan rekan kerja di setiap

pekerjaan. Pada pertanyaan kinerja 5 sebanyak 27% sangat setuju 36% setuju dan 35% netral. Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan selalu memenuhi target kerja yang diberikan perusahaan.

#### D. Uji Validitas dan Reabilitas

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut untuk mengukur validitasnya dapat dilakukan dengan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor atau variabel

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item	r tabel	Keterangan
<b>Upah (X1)</b>	Upah1	0,606	0,2042	valid
	Upah2	0,735	0,2042	valid
	Upah3	0,731	0,2042	valid
	Upah4	0,734	0,2042	valid
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	Lingkungan1	0,861	0,2042	valid
	Lingkungan2	0,735	0,2042	valid
	Lingkungan3	0,717	0,2042	valid
	Lingkungan4	0,644	0,2042	valid
	Lingkungan5	0,739	0,2042	valid
	Lingkungan6	0,762	0,2042	valid
	Lingkungan7	0,841	0,2042	valid
	Lingkungan8	0,746	0,2042	valid
	Kinerja1	0,857	0,2042	valid



<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Kinerja2	0,928	0,2042	valid
	Kinerja3	0,900	0,2042	valid
	Kinerja4	0,917	0,2042	valid
	Kinerja5	0,913	0,2042	valid

## 2. Uji Reabilitas

Dalam melakukan pengujian realibilitas terhadap item-item persyaratan/pertanyaan variabel. Upah (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), penulis menggunakan metode Alpha Cronbach's, yaitu menentukan reliable dan tidaknya suatu instrument penelitian

**Tabel 4.6**  
**Uji Reabilitas**

Variabel	Reliabilitas coefficient	Alpha	Keterangan
Upah (X1)	4 Item Pertanyaan	0.734	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	8 Item Pertanyaan	0.703	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5 Item Pertanyaan	0.823	Reliabel

Dari Keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha  $> 0,60$  dengan demikian variabel (upah, lingkungan kerja dan kinerja dapat dikatakan reliabel.

## E. Uji Asumsi Klasik

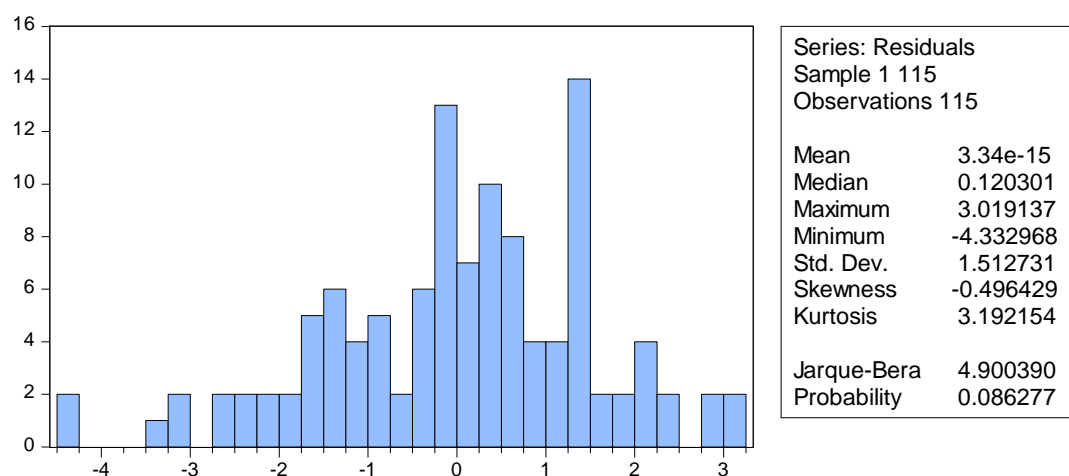
Sebelum melakukan analisis regresi berganda, data-data yang menjadi ukuran variabel harus melalui beberapa uji dengan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi berdistribusi normal, serta tidak terdeteksi multikolinieritas, tidak adanya heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah data dari suatu model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas diukur melalui uji *Histogram Normality Test* pada program *E-Views 7.0 for windows*. Data dapat dinilai normal atau tidak, dengan melihat nilai *probability Histogram Normality Test*.

**Gambar 4.2**

### Uji Normalitas



Hasil Uji Normalitas :

- 1) Probabilitas *Jarque Bera* sebesar 0,086277
- 2) Tingkat toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05

Maka, Perbandingan Probabilitas *Jarque Bera* lebih besar dari tingkat toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) adalah  $0,086277 > 0,05$ . Kesimpulannya Data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau lulus uji normalitas.

## 2. Uji Linieritas

### Gambar 4.3

#### Uji Linieritas

Ramsey RESET Test  
Equation: PERSAMAAN1  
Specification: X1 X2 Y C  
Omitted Variables: Squares of fitted values

	Value	df	Probability
t-statistic	0.743067	111	0.4590
F-statistic	0.552149	(1, 111)	0.4590
Likelihood ratio	0.570628	1	0.4500

F-test summary:

	Sum of Sq.	df	Mean Squares
Test SSR	0.844651	1	0.844651
Restricted SSR	170.6471	112	1.523635
Unrestricted SSR	169.8024	111	1.529752
Unrestricted SSR	169.8024	111	1.529752

LR test summary:

	Value	df
Restricted LogL	-185.8712	112
Unrestricted LogL	-185.5859	111

Apabila nilai prob F hitung lebih besar dari tingkat alpha 0,05 (5%) maka model regresi memenuhi asumsi linieritas begitupa sebaliknya, nilai prob hitung dapat dilihat dari tabel F-statistic pada kasus ini nilainya 0,4590 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi linieritas

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah di antara variabel independen terdapat hubungan korelasi pengganggu. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi pengganggu di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat membuktikan adanya hubungan linear yang sempurna, antara beberapa variabel independen yang menjelaskan variabel dependen dalam model regresi. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *E-Views 7.0 for windows* diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 4.4**

#### **Hasil Uji Multikolinieritas**

Variance Inflation Factors  
Date: 05/26/17 Time: 09:26  
Sample: 1 115  
Included observations: 115

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
X1	0.008864	135.7513	1.395436
X2	0.002246	134.6564	1.395436
C	2.555190	126.1568	NA

Hasil Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel kolom centered VIF. Nilai VIF untuk kedua variabel upah dan lingkungan kerja sama-sama 1,39543 karena nilai VIF dari kedua variabel upah dan lingkungan kerja tidak ada yang lebih besar dari 10. Dari hasil uji multikolinieritas maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas.

#### 4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan metode uji *White* pada program *Eviews 7.0 for windows*.

**Tabel 4.6**

#### Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Tabel *Heteroskedasticity*

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	5.930322	Prob. F(5,109)	0.2141
Obs*R-squared	24.59355	Prob. Chi-Square(5)	0.2432
Scaled explained SS	34.02650	Prob. Chi-Square(5)	0.2100

Test Equation:  
 Dependent Variable: RESID^2  
 Method: Least Squares  
 Date: 05/22/17 Time: 19:26  
 Sample: 1 115  
 Included observations: 115

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-49.27640	25.99484	-1.895622	0.0607
X1	0.891511	1.180703	0.755068	0.4518
X1^2	0.041992	0.018434	2.277898	0.0247
X1*X2	-0.158717	0.034017	-4.665838	0.0000
X2	3.276990	1.491553	2.197033	0.0301
X^2	0.038875	0.018551	2.095543	0.0384

R-squared	0.213857	Mean dependent var	1.483888
Adjusted R-squared	0.177795	S.D. dependent var	2.545601

S.E. of regression	2.308237	Akaike info criterion	4.561608
Sum squared resid	580.7473	Schwarz criterion	4.704822
Log likelihood	-256.2925	Hannan-Quinn criter.	4.619738
F-statistic	5.930322	Durbin-Watson stat	1.482716
Prob(F-statistic)	0.000069		

Hasil Uji Heteroskedastisitas :

- a. Nilai Probabilitas sebesar 0,2432
- b. Tingkat toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05

Maka, perbandingan Nilai Probabilitas lebih besar dari tingkat toleran kesalahan ( $\alpha$ ) adalah  $0,2432 > 0,05$ . Data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi persamaan residual varian pada setiap pengamatannya dan dapat dinyatakan lulus uji heteroskedastisitas.

#### F. Persamaan Regresi Linier Berganda

Data yang telah lulus uji asumsi klasik selanjutnya akan dilakukan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *E-Views 7.0 for windows*, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

#### **Hasil Regresi Linier Berganda**

Dependent Variable: Y  
 Method: Least Squares  
 Date: 05/26/17 Time: 09:24  
 Sample: 1 115  
 Included observations: 115

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X1	0.546731	0.094147	5.807195	0.0000
X2	0.179806	0.047387	3.794415	0.0002
C	7.299567	1.598496	4.566521	0.0000
R-squared	0.471415	Mean dependent var		23.11304
Adjusted R-squared	0.461976	S.D. dependent var		2.080676
S.E. of regression	1.526178	Akaike info criterion		3.709151
Sum squared resid	260.8726	Schwarz criterion		3.780758
Log likelihood	-210.2762	Hannan-Quinn criter.		3.738216
F-statistic	49.94331	Durbin-Watson stat		1.692243
Prob(F-statistic)	0.000000			

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel 4.7 menggunakan *E-Views 7.0 for windows*, dapat diketahui hubungan antara dua variabel independen dan variabel dependen yang dapat dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 7.299567 + 0,546731 (X_1) + 0,179806(X_2)$$

Berdasarkan persamaan yang dihasilkan melalui analisis regresi linier berganda, interpretasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

- 1) Konstanta yang didapat dalam penelitian ini sebesar 7.299567 Hal ini menyatakan bahwa, jika upah (X1) dan lingkungan kerja (X2) sama dengan nol (0), maka total Nilai kinerja (Y) adalah sebesar 7.299567
- 2) Nilai koefisien variabel upah (X1) adalah sebesar 0,546731 Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 persen pada upah maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,546731
- 3) Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0,179806 Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 persen pada lingkungan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,179806

### **G. Uji Hipotesis**

Setelah mendapatkan model *BLUE (Best Linier Unbiased Estimator)* dan persamaan regresi linier berganda, selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian, maka akan dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi uji koefisien regresi (uji t) dan uji keterandalan model (uji F) dan uji koefisien determinasi ( $r^2$ )

### 1) Uji t

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  yang didapat berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut :

$n$  = jumlah observasi

$k$  = jumlah variabel penelitian

$df = n - k$

$115 - 3 = 112$

Nilai signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05.

Maka, nilai  $t_{\text{tabel}} = 1$

**Tabel 4.8**

Dependent Variable: Y  
Method: Least Squares  
Date: 05/26/17 Time: 09:24  
Sample: 1 115  
Included observations: 115

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
upah	0.546731	0.094147	5.807195	0.0000
Lingkungan kerja	0.179806	0.047387	3.794415	0.0002
C	7.299567	1.598496	4.566521	0.0000
R-squared	0.471415	Mean dependent var		23.11304
Adjusted R-squared	0.461976	S.D. dependent var		2.080676
S.E. of regression	1.526178	Akaike info criterion		3.709151
Sum squared resid	260.8726	Schwarz criterion		3.780758
Log likelihood	-210.2762	Hannan-Quinn criter.		3.738216
F-statistic	49.94331	Durbin-Watson stat		1.692243
Prob(F-statistic)	0.000000			



Berdasarkan tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Regresi atau Uji t, diperoleh hasil sebagai berikut :

**a. Upah Karyawan (X1)**

- 1) t tabel sebesar 1.65857
- 2) t hitung sebesar 5.807195
- 3) Perbandingan nilai signifikansi yang didapat  $0,0000 < 0,05 (\alpha)$

Maka, perbandingannya  $t_{hitung}$  dengan t tabel didapatkan hasil  $1.65857 > 5.807195$ . Upah (X1) memiliki angka t hitung sebesar 7.686987 dengan signifikansi 0,0000 . Sedangkan perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah  $0,0001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka kesimpulannya,  $H_0$  diterima yang berarti upah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**b. Lingkungan Kerja (X2)**

- 1)  $t_{tabel}$  sebesar 1,65857
- 2)  $t_{hitung}$  sebesar 3.794415
- 3) Perbandingan nilai signifikansi yang didapat  $0.0002 < 0,05 (\alpha)$

Maka, perbandingannya  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapatkan hasil  $3.794415 > 1.65857$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Kesimpulannya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## H. Uji F

**Tabel 4.9**

Dependent Variable: Y  
 Method: Least Squares  
 Date: 05/26/17 Time: 09:24  
 Sample: 1 115  
 Included observations: 115

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
upah	0.546731	0.094147	5.807195	0.0000
Lingkungan kerja	0.179806	0.047387	3.794415	0.0002
C	7.299567	1.598496	4.566521	0.0000
R-squared	0.471415	Mean dependent var		23.11304
Adjusted R-squared	0.461976	S.D. dependent var		2.080676
S.E. of regression	1.526178	Akaike info criterion		3.709151
Sum squared resid	260.8726	Schwarz criterion		3.780758
Log likelihood	-210.2762	Hannan-Quinn criter.		3.738216
F-statistic	49.94331	Durbin-Watson stat		1.692243
Prob(F-statistic)	0.000000			

- $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,08
- $F_{\text{hitung}}$  sebesar 49.94331
- Perbandingan nilai signifikansi yang didapat  $0,0000 < 0,05 (\alpha)$

Kesimpulanya bahwa upah dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## I. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi atau *R square* merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.10**

### Uji Koefisien Determinasi R-Square

Dependent Variable: Y  
 Method: Least Squares  
 Date: 05/26/17 Time: 09:24  
 Sample: 1 115  
 Included observations: 115

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
upah	0.546731	0.094147	5.807195	0.0000
Lingkungan kerja	0.179806	0.047387	3.794415	0.0002
C	7.299567	1.598496	4.566521	0.0000
R-squared	0.471415	Mean dependent var		23.11304
Adjusted R-squared	0.461976	S.D. dependent var		2.080676
S.E. of regression	1.526178	Akaike info criterion		3.709151
Sum squared resid	260.8726	Schwarz criterion		3.780758
Log likelihood	-210.2762	Hannan-Quinn criter.		3.738216
F-statistic	49.94331	Durbin-Watson stat		1.692243
Prob(F-statistic)	0.000000			

Berdasarkan hasil tabel diatas maka diperoleh hasil nilai *R square* sebesar 0,471415. Menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel upah dan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,471 atau 47,1%. Adapun 52,9% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **J. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan CV.Natural Palembang**

Upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasa jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang, dan banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

Bedasarkan hasil penelitian yang saya dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari hasil uji t upah (X1) memiliki angka  $t_{hitung}$  sebesar 4,243279 dengan signifikansi 0,0001. Perbandingannya dengan nilai  $t_{tabel}$ , didapatkan hasil  $4,243279 > 0,67840$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan 0,0001

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Natural Palembang**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas- tugas yang di bebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Bedasarkan hasil penelitian yang saya dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari hasil uji t Lingkungan kerja (X2) memiliki angka  $t_{hitung}$  sebesar 3.038741 dengan signifikansi 0,0035 Perbandingannya dengan nilai  $t_{tabel}$ , didapatkan hasil  $3.03841 > 0,67840$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

### **3. Sistem Upah Karyawan CV. Natural Palembang ditinjau dari Ekonomi Islam.**

Islam sangat menginginkan upah tenaga kerja diberikan secara adil, karena itulah islam menetapkan pilihan untuk membatalkan akad apabila jelas bahwa seorang pekerja ditipu dalam hal upahnya, sebagaimana Islam dalam banyak kesempatan menetapkan tentang tidak sahnya sistem pengupahan dengan memberikan kepada seluruh tenaga kerja upah yang sama. Demikian hal-hal yang dihargai tradisi agar buruh tidak sampai mengalami perlakuan *za lim* atau tindakan sewenang-wenang dalam bentuk apapun.

Adapun cara pembayaran upah dalam konsep Islam adalah :

#### a) Adil

Maksud dari adil terletak pada kejelasan akad (Transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya. Akad yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, artinya sebelum pekerja dipekerjakan maka harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja, seperti besarnya upah dan ketepatan waktu sesuai dengan

kesepakatan bersama. Pada CV. Natural Palembang, sebelum mulai bekerja telah melakukan akad terlebih dahulu dan upah yang telah dibayarkan juga jelas yaitu antara Rp. 1.800.000 sampai Rp. 3000.000/ bulan dan perminggu. upah dibayarkan sesuai jam kerja karyawan

b) Layak

Kelayakan menuntut agar upah kerja cukup memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak. Adapun layak mempunyai makna yaitu dilihat dari aspek pangan (Makanan), sandang (Pakaian) dan papan (tempat tinggal).

Adapun syarat- syarat akad yang dilakukan oleh CV. Natural Palembang dengan karyawannya adalah sebagai berikut:

1. Usia dewasa

CV. Natural tidak memperkejakan anak –anak berusia dibawah 15 tahun karena bukan usia kerja, selain itu tidak sah berinteraksi dengan mereka kecuali terdapat kesepakatan dengan wali mereka seperti ayah atau datuk mereka dari pihak ayah hakim *syar'i* ( tidak memiliki wali).

2. Upah

Upah yang dilakukan CV. Natural Palembang sudah jelas sesuai dengan ketentuan awal yang telah disepakati sebagai balas jasa yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.

### 3. Berakal

Akal tidak akan menjadi sah bila dibuat dengan orang gila karena tidak memiliki kesadaran dan daya pemahaman. Islam menganggap akal sebagai unsur utama sahnya akad. CV. Natural Palembang telah memenuhi syarat bahwa dalam berakad harus dalam kesadaran dan berakal.

### 4. Ijab dan Kabul

Ijab merupakan pernyataan dari pihak pertama (mu'jir) untuk menyerahkan barang atau jasa sedangkan kabul merupakan jawaban persetujuan dari pihak kedua untuk menyewakan barang atau jasa yang dipinjamkan oleh mu'jir.

menurut pemahaman dari Pihak Perusahaan atas upah pada umumnya di deskripsikan sebagai berikut:

- a) Menurut Junaidi, Upah adalah imbalan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan dan diterima sesuai dengan upah yang telah disepakati
- b) Menurut Hamid. Upah adalah hak dan kewajiban yang harus ditunaikan kepada karyawannya dari suatu pekerjaan yang telah ditentukan

Dari pemahaman tersebut bahwa upah yang diterima karyawan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Menurut karyawan CV. Natural Palembang rata-rata standar upah yang diterima karyawan sebesar Rp. 1800.000 sampai Rp. 3000.000 tergantung

dengan lamanya bekerja, dan upah jarang dinaikan apabila harga kebutuhan pokok naik, maka dari itu sistem upah pada CV. Natural Palembang yang sesuai dengan syari'at Islam diantaranya karyawan telah mengetahui upahnya sebelum bekerja, dan telah melakukan akad terlebih dahulu, tetapi kurangnya perhatian pihak perusahaan dalam menaikkan upah apabila kebutuhan pokok naik dan tidak ada bonus apabila permintaan atau penjualan sedang meningkat.

#### **4. Lingkungan Kerja perusahaan dalam Islam**

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Menurut observasi yang saya lakukan di CV. Natural. Lingkungan kerja di perusahaan CV.Natural Palembang telah dilaksanakan dengan baik , bisa dilihat dari lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Ruang kerja, suhu udara dan tata letak sudah tertata dengan baik. Kerjasama yang terjalin antar karyawan dengan karyawan dan pimpinan dengan karyawan juga sudah cukup baik Namun mesin untuk produksi masih kurang dan tidak seimbang dengan jumlah karyawan dan target produksi. Begitu pula dengan hubungan kerja antar karyawan terjalin dengan baik, semua karyawan CV.Natural Palembang bisa bekerja sama



dalam mencapai target produksi perusahaan , pemimpin perusahaan CV Natural juga memfasilitasi bagi karyawan yang beragama islam yang ingin menjalankan ibadah pada jam kerja, menetapkan kebijakan tanpa melanggar aturan syariat Islam.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan  $Y = 7.299 + 0,546 X_1 + 0,179 X_2$  yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh upah dan lingkungan kerja karyawan. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$  Square ( $R^2$ ) sebesar 0,471 atau 47.1% (Koefisien determinasi) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel dependen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 47,1% dan 52,9 % dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti)
2. Upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Natural Palembang. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung  $X_1$  sebesar 5,807 diterima pada taraf signifikansi 5%.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Natural Palembang. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung  $X_2$  sebesar 3.794 diterima pada taraf signifikansi 5%. Upah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Natural Palembang Hal ini terbukti dari hasil uji F

yang memperoleh Fhitung sebesar 32,310 diterima pada taraf signifikansi 5%.

4. Sistem upah di CV. Natural Palembang yang sesuai dengan syariat islam diantaranya karyawan telah mengetahui upahnya sebelum bekerja dan melakukan akad terlebih dahulu tetapi kurangnya ketepatan waktu perusahaan dalam membayarkan upah kepada karyawan . Lingkungan kerja di CV.Natural Palembang juga sudah baik tapi dibagian produksi mesin untuk bekerja yang disediakan masih terbatas mengingat permintaan konsumen dan jumlah karyawan tidak seimbang

## **B. Saran**

1. Bagi Karyawan
  - a. Upah terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu karyawan hendaknya menjadikan upah sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu karyawan hendaknya selalu mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya motivasi untuk mendapatkan upah yang lebih besar
  - b. Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan oleh karena itu karyawan harus selalu berusaha menjaga kerapian dan kebersihan ruang kerja, sehingga nyaman jika ditempati khususnya ketika sedang bekerja

## 2. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan karyawan, memperhatikan hak-hak karyawan, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar karyawan merasa betah dan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaiknya perusahaan meningkatkan jumlah upah yang diberikan kepada karyawan sesuai Upah Minimum Regional (UMR) agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja
- b. Perusahaan hendaknya melakukan perbaikan terhadap gedung, fasilitas kerja, dan alat-alat keselamatan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

## 3. Bagi Peneliti Mendatang

Bagi penelitian yang akan datang sebaiknya mengadakan mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

**LAMPIRAN-LAMPIRAN****Identitas Diri**

Nama : Nanda Dwi Septianingsih  
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 5 September 1995  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Orang Tua  
Ayah : Devan  
Ibu : Monalisa  
Alamat : Perumnas Talang Kelapa  
Phone : 0896-7181-3426  
E-mail : Nandadwie20@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

- ❖ Pendidikan Formal
  - 2001-2007 : SD Muhammadiyah 14 Palembang
  - 2007-2010 : SMPN 52 Palembang
  - 2010-2013 : SMAN 22 Palembang
  - 2013-2017 : S1 (Ekonomi Islam) UIN Raden Fatah Palembang

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Palembang, April 2017

**Nanda Dwi Septianingsih**

## **KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ I

Di Tempat

Dengan Hormat,

Kuesioner ini ditujukan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Natural Palembang”. Sebagai salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi program S1 Jurusan Ekonomi Islam di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Untuk itu saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara / I untuk bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

(Nanda Dwi Septianingsih)

NIM: 13190186

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin :
2. Usia :
3. Bagian Pekerjaan :

**B. PETUNJUK PENGISIAN**

Berilah jawaban yang sesuai dengan pernyataan berikut dengan cara memberi tanda centang (  $\surd$  ) pada kolom yang tersedia.

Keterangan pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

<b>SS</b>	<b>Sangat Setuju</b>
<b>S</b>	<b>Setuju</b>
<b>N</b>	<b>Netral</b>
<b>TS</b>	<b>Tidak Setuju</b>
<b>STS</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>

## PERTANYAAN

### 1. UPAH ( $X_1$ )

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendapatkan upah sesuai dengan standar yang ditentukan					
2	Sistem pengupahan yang digunakan oleh perusahaan terbuka					
3	Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran upah yang baik					
4	Saya mendapatkan upah dari perusahaan sesuai kinerja yang telah saya berikan					

### 2. LINGKUNGAN KERJA ( $X_2$ )

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
5	Penataan tata ruang kerja saya tertata dengan baik					
6	Ruangan kerja saya terkordinasi dengan rapi					
7	Penerangan dalam ruang kerja saya dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Suhu udara ditempat kerja saya nyaman untuk bekerja					
9	Ventilasi udara di tempat saya bekerja cukup baik					
10	Tempat Kerja saya selalu bersih					



11	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
12	Saya bekerjasama dengan semua rekan kerja					

### 3. KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
13	Saya selalu teliti dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
14	Saya selalu memahami dan mematuhi tugas-tugas yang diberikan perusahaan					
15	Saya memiliki pengetahuan dan keahlian atas pekerjaan yang saya lakukan					
16	Saya selalu Bekerjasama dengan rekan kerja di setiap pekerjaan					
17	Target kerja saya selalu terpenuhi					

## Uji Reliabilitas dan Validitas

### 1. Upah

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	14.6061	2.396	.706	.775
VAR00002	13.4242	1.094	.735	.711
VAR00003	14.6364	2.989	.731	.715
VAR00004	13.4242	2.494	.734	.726

## 2. Lingkungan Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	62.0152	121.061	.761	.774
VAR00002	61.8636	120.827	.835	.773
VAR00003	61.7576	121.602	.717	.775
VAR00004	61.8788	120.402	.644	.680
VAR00005	62.0000	120.523	.739	.773
VAR00006	61.9848	122.323	.762	.777
VAR00007	61.9545	126.875	.841	.788
VAR00008	62.0000	123.200	.746	.779

### 3. Kinerja Karyawan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	36.6212	30.608	.857	.788
VAR00002	36.9394	31.566	.928	.794
VAR00003	36.9545	31.613	.900	.795
VAR00004	37.0152	31.277	.917	.791
VAR00005	36.8333	31.433	.913	.793

### Regresi Linier Berganda

Dependent Variable: Y

Method: Least Squares

Date: 05/26/17 Time: 09:24

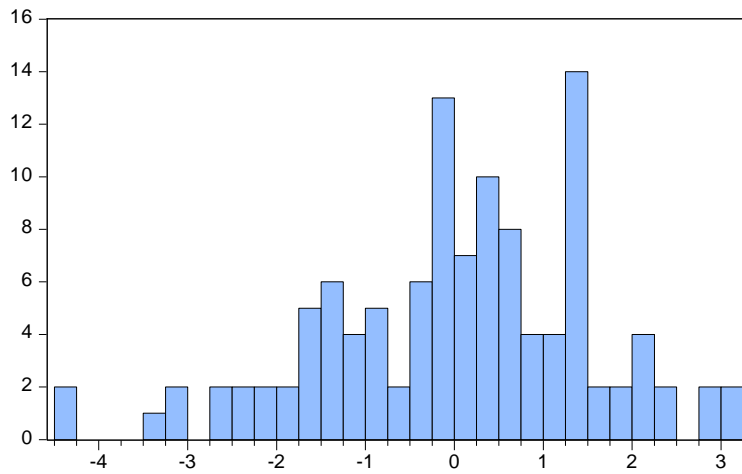
Sample: 1 115

Included observations: 115

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
X1	0.546731	0.094147	5.807195	0.0000
X2	0.179806	0.047387	3.794415	0.0002
C	7.299567	1.598496	4.566521	0.0000
R-squared	0.471415	Mean dependent var		23.11304
Adjusted R-squared	0.461976	S.D. dependent var		2.080676
S.E. of regression	1.526178	Akaike info criterion		3.709151
Sum squared resid	260.8726	Schwarz criterion		3.780758
Log likelihood	-210.2762	Hannan-Quinn criter.		3.738216
F-statistic	49.94331	Durbin-Watson stat		1.692243
Prob(F-statistic)	0.000000			

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas



Series: Residuals	
Sample 1 115	
Observations 115	
Mean	3.34e-15
Median	0.120301
Maximum	3.019137
Minimum	-4.332968
Std. Dev.	1.512731
Skewness	-0.496429
Kurtosis	3.192154
Jarque-Bera	4.900390
Probability	0.086277

## 2. Multikolinearitas

Variance Inflation Factors  
 Date: 05/26/17 Time: 09:26  
 Sample: 1 115  
 Included observations: 115

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
X1	0.008864	135.7513	1.395436
X2	0.002246	134.6564	1.395436
C	2.555190	126.1568	NA

## 4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	5.930322	Prob. F(5,109)	0.2141
Obs*R-squared	24.59355	Prob. Chi-Square(5)	0.2432
Scaled explained SS	34.02650	Prob. Chi-Square(5)	0.2100

Test Equation:  
 Dependent Variable: RESID^2  
 Method: Least Squares  
 Date: 05/22/17 Time: 19:26  
 Sample: 1 115  
 Included observations: 115

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-49.27640	25.99484	-1.895622	0.0607
X1	0.891511	1.180703	0.755068	0.4518
X1^2	0.041992	0.018434	2.277898	0.0247

X1*X2	-0.158717	0.034017	-4.665838	0.0000
X2	3.276990	1.491553	2.197033	0.0301
X^2	0.038875	0.018551	2.095543	0.0384
R-squared	0.213857	Mean dependent var		1.483888
Adjusted R-squared	0.177795	S.D. dependent var		2.545601
S.E. of regression	2.308237	Akaike info criterion		4.561608
Sum squared resid	580.7473	Schwarz criterion		4.704822
Log likelihood	-256.2925	Hannan-Quinn criter.		4.619738
F-statistic	5.930322	Durbin-Watson stat		1.482716
Prob(F-statistic)	0.000069			

## Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Dependent Variable: Y  
 Method: Least Squares  
 Date: 05/26/17 Time: 09:24  
 Sample: 1 115  
 Included observations: 115

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
upah	0.546731	0.094147	5.807195	0.0000
Lingkungan kerja	0.179806	0.047387	3.794415	0.0002
C	7.299567	1.598496	4.566521	0.0000
R-squared	0.471415	Mean dependent var		23.11304
Adjusted R-squared	0.461976	S.D. dependent var		2.080676
S.E. of regression	1.526178	Akaike info criterion		3.709151
Sum squared resid	260.8726	Schwarz criterion		3.780758
Log likelihood	-210.2762	Hannan-Quinn criter.		3.738216
F-statistic	49.94331	Durbin-Watson stat		1.692243
Prob(F-statistic)	0.000000			

## 2. Uji f

Dependent Variable: Y  
 Method: Least Squares  
 Date: 05/26/17 Time: 09:24  
 Sample: 1 115  
 Included observations: 115

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
upah	0.546731	0.094147	5.807195	0.0000
Lingkungan kerja	0.179806	0.047387	3.794415	0.0002
C	7.299567	1.598496	4.566521	0.0000
R-squared	0.471415	Mean dependent var		23.11304
Adjusted R-squared	0.461976	S.D. dependent var		2.080676
S.E. of regression	1.526178	Akaike info criterion		3.709151
Sum squared resid	260.8726	Schwarz criterion		3.780758
Log likelihood	-210.2762	Hannan-Quinn criter.		3.738216
F-statistic	49.94331	Durbin-Watson stat		1.692243
Prob(F-statistic)	0.000000			

## 3. Uji R2

Dependent Variable: Y  
 Method: Least Squares  
 Date: 05/26/17 Time: 09:24  
 Sample: 1 115  
 Included observations: 115

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
upah	0.546731	0.094147	5.807195	0.0000
Lingkungan kerja	0.179806	0.047387	3.794415	0.0002
C	7.299567	1.598496	4.566521	0.0000
R-squared	0.471415	Mean dependent var		23.11304
Adjusted R-squared	0.461976	S.D. dependent var		2.080676
S.E. of regression	1.526178	Akaike info criterion		3.709151
Sum squared resid	260.8726	Schwarz criterion		3.780758
Log likelihood	-210.2762	Hannan-Quinn criter.		3.738216
F-statistic	49.94331	Durbin-Watson stat		1.692243
Prob(F-statistic)	0.000000			



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Ghazaly, Gufron Ihsan, dan Sapiudin Shidiq ,*Fiqh Muamallah*, Jakarta: Rajawali , 2008
- A.M Lilik Agung, *Strategi Bisnis, Marketing dan Manajemen* Ed 1 Cet 1, Yogyakarta: Andi, 2010
- AL-Quran , (Q.S AN – Nahl 16: 90)
- Arif, Sumantri, *kesehatan Lingkungan Dalam Persepektif Islam*, Jakarta : Kencana ,2011
- Badan pusat statistik, tahun 2014-2016 (Diterbitkan)
- Burhanuddin Yusuf, *Manajemen sumber daya manusia pada lembaga keuang syariah*, Surabaya:Penerbit Rajawali Pers, 2015
- Bunghin Burhan, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010) hlm 103
- Departemen Pendidikan nasional. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, 2010
- Diana Khairini Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAPEDA Jurnal Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2*, 2013
- Doni Saputra , *Tinjauan Ekonomi Islam terhadap penetapan upah karyawan kontrak pada Technical Assistance Contrack Pertamina EP Goldwater TMT di Des Tanjung Kemala Lubai*, Tugas Akhir ,Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Palembang,2015 Tidak diterbitkan
- Edi Sutrisno, *Budaya organisasi* jakarta:Kharisma Putra Utama,2010
- Eggi sudjana, *Upah dalam pandangan islam*, dalam Replubika 1 Mei 2002
- Heidjrahman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia* Yogyakarta:BPFE,2010

- Hendi,Suhendi, *Fiqh Muamalah* Jakarta:PT Raja Grafindo Persada 2008 Hal 117
- Hairunisa, *Pengaruh upah , gaji , tunjangan terhadap kinerja karyawan PT Xyz* jurnal manajemen sumber daya manusia, 2013
- Helfi tufki, *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM*, Jurnal manajemen sumber daya manusia 2010
- Ike Kusdiyah Rachmawati , *Manajemen Sumber Daya manusia*,Yogyakarta:Andi
- Irham Fahmi , *Etika Bisnis*, Bandung: Alfabeta cv, 2013
- Jonathan Sarwono, *Prosedur-prosedur Analisis Populer Aplikasi Riset Skripsi dan Tesis dengan E-views*, Yogyakarta : Gava Media, 2016
- Lilik khoiriyah, *pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan*, Surakarta,skripsi,2009
- Maimun, Sholeh, *Jurnal Ekonomi dan pendidikan, Permintaan dan penawaran Tenaga kerja serta upah: Teori Serta beberapa potretnya di indonesia*,Volume 4
- Mega Sulistiowati, *Pengaruh Lingkungan kerja Islami terhadap produktivitas karyawan di pabrik jenang*, Semarang, Skripsi, 2015
- Muwartie B Raharjo, *Upah dan kebutuhan hidup buruh dalam analisis CSIS* Vol.22
- Muhammad, Tolhah Hasan, *Islam Dalam Persepektif Sosio kultural*, Jakarta : Lantabora Press, 2010
- M.Sharif Chaudry, *Sistem Ekonomi Islam :Prinsip Dasar*, Jakarta:Prenada media, 2010
- Nova Yulianana, *Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam* ,Studi kasus CV TEDMOND FIBRE GLASS Skripsi, 2015
- Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*. Jakarta, Lentera Hati. Volume 5, 2012

- Rena Ronaya, *Pengaruh Kinerja karyawan Terhadap Keputusan pelanggan Di Indomaret Cabang Angkatan 66 Palembang , Tugas Akhir, UIN Raden Fatah Palembang*
- Riko Saputra, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja aparatur pemerintah di dinas koperasi, usaha mikro kecil dan menengah provinsi kalimantan barat*, (Jurnal S1 Ilmu pemerintahan Volume 4 2015
- Rizka Oktian , *Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Pada Perkebunan Kelapa sawit PT. Tunas Bangsa Banyuasin 1 Kab. Banyuasin*, Tugas Akhir Fakultas Ekonom Bisnis Islam, 2015
- Rietveld, J.C, Ilmu Ekonomi perusahaan, Bahasa Indonesia diperiksa oleh Drs I. Sumarsono (Jakarta: Ichtiar, 1960) hal 61
- Siagan, *Manajemen sumber daya manusia*, Bumi Aksara.: 2014
- Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2011
- Sumarlin Iskandar, *Analisis hubungan tingkat upah terhadap produktivitas di Indonesia*, jurnal ekonomi manajemen , 2010
- Sukirno, Sadono, *Mikroekonomi* edisi ketiga (Kuala Lumpur, 2000
- Veitzal Rival Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* Ed Ketiga, Jakarta: Rajawali Pers, 2014
- Wibowo, *Manajemen kinerja*, Edisi Keempat, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2014

