

**PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
PADA CV. AA TOBACCO KECAMATAN JENGGAWAH KABUPATEN
JEMBER**

SKRIPSI



Oleh:
Muhammad Ulul Albab
NIM: 214105020012

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2025**

**PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM PADA CV. AA TOBACCO KECAMATAN
JENGGAWAH KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh:

Muhammad Ulul Albab
NIM: 214105020012

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2025**

**PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM PADA CV. AA TOBACCO KECAMATAN JENGGAWAH
KABUPATEN JEMBER**

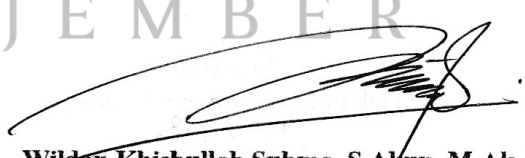
SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui Pembimbing


Wildan Khisbullah Suhma, S.Akun., M.Ak.
NUP. 202109194

**PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM PADA CV. AA TOBACCO KECAMATAN JENGGAWAH
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Senin

Tanggal : 16 Juni 2025

Tim penguji :

Ketua



Dr. Hj. NURUL SETIANINGRUM, S.E., M.M
NIP: 196905231998032001

Sekretaris



SUPRIANI, S.E., M.Si.
NIP: 198404162019032008

Anggota :

1. Dr. Hj. Nurul Widyawati Islami Rahayu, S.Sos., M.Si.

2. Wildan Khisbullah Suhma, S.Akun., M.Ak.

Menyetujui,
Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam

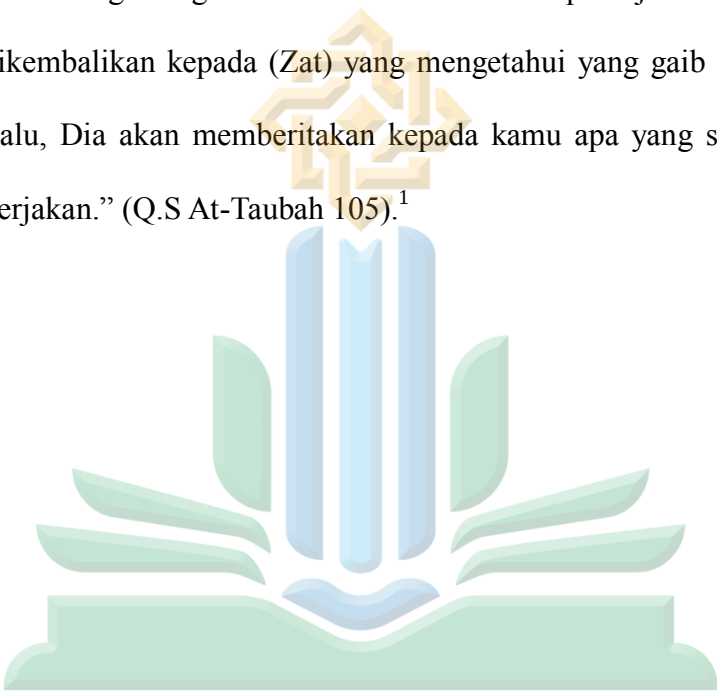


Dr. H. Ubaidillah, M. Ag.
NIP. 196812261996031001

MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah 105).¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Lajnah Pentashihan mushaf Al-Qur'an, "Qur'an Kemenag," 21, Juni 2025, n.d., <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/9?from=105&to=129>.

PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada kehadiran Allah SWT dan atas dukungan dan doa dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan Bahagia saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayahanda Samhadi dan Ibunda Siti Kholiyah terima kasih yang selama ini sudah memberikan dukungan berupa do'a restu, rela membanting tulang serta memeras keringat untuk membiayai pendidikan dan selalu memberikan rasa ikhlas penuh kasih sayang dalam mendidik, memberikan semangat dan motivasi tinggi, yang tidak mungkin dapat dibalas oleh penulis.
2. Saudara kandung saya kakak Mutimmatus Sholihah dan adinda Muhammad Lubbadal Muttaqin tersayang atas segala dukungan, motivasi serta semangat yang telah diberikan.
3. Seluruh Guru sekolah MI, SMP, SMABU, Guru Mengaji, Dosen yang telah berjasa dan tidak mungkin dapat dibalas oleh penulis.
4. Teman-teman suka dan duka saya, Fiki, Syamsul, dan Maulana yang selalu menghibur dan membuat hari-hariku tertawa. Terima kasih sudah selalu memberikan semangat dan support serta selalu ada dalam keadaan apapun.

5. Teman-teman seperjuangan prodi Ekonomi Syariah 05 angkatan 2021 yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungan dan doa-doa baiknya.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, penyelesaian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi Strata Satu (S1), Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember terselesaikan dengan lancar. Shalawat dan salam selalu tercurahkan bagi nabi kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari segal kegelapan menuju era globalisasi yang terang benderang oleh keilmuan yang banyak memberikan manfaat bagi umat manusia.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember” ini disusun untuk memenuhi persyaratan Sarjana Strata-1 (S-1) Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, perkenankanlah penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S. Ag, M.M. CPEM. selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

2. Dr. H. Ubaidillah, M., Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Dr. H. M. F. Hidayatullah S. H. I., M. S. I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam dan Dosen Penasehat Akademik (DPA).
4. Dr. Sofiah, M. E. selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah.
5. Wildan Khisbullah Suhma, S. Akun., M. Ak. Selaku dosen pembimbing skripsi.
6. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam negeri Kiai Achmad Siddiq Jember.
7. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.

Akhir kata semoga Allah SWT membalasa kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 07 April 2025

Muhammad Ulul Albab

NIM: 214105020012

ABSTRAK

Muhammad Ulul Albab, Wildan Khisbullah Suhma, 2025: *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada CV AA. Tobacco Kecamatan Jenggawa Kabupaten Jember.*

Kata Kunci: Upah, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya karyawan yang profesional atau kompetitif, organisasi tidak dapat melakukan aktivitas secara maksimal. Sangat pentingnya peranan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah penerapan upah dan lingkungan kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. AA Tobacco? 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. AA Tobacco? 3) Apakah upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. AA Tobacco?

Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui apakah upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. AA Tobacco, 2) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. AA Tobacco, 3) Untuk mengetahui apakah upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. AA Tobacco.

Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut, peneliti ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, dengan sumber informasi yang digunakan adalah data primer, menggunakan teknik pengambilan yang digunakan yaitu sampling jenuh atau sensus berupa penyebaran kuesioner (angket) menggunakan skala pengukuran likert diberikan kepada karyawan CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember berjumlah 45 karyawan.

Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan nilai t hitung dan t tabel pada variabel upah (X1) sebesar $3,236 > t \text{ tabel } 2,01808$ dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar $0,537 < t \text{ tabel } 2,01808$. Berdasarkan hasil uji f menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar $5,571 > 3,22 f \text{ tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa, 1) Secara parsial upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Secara simultan (bersamaan) upah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitaian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	15
F. Definisi Operasional.....	17
G. Asumsi Penelitian.....	18
H. Hipotesis.....	20
I. Sistematika Pembahasan	22
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	24
A. Penelitian Terdahulu.....	24
B. Kajian Teori.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	59

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	59
B. Populasi dan Sampel	60
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	60
D. Analisis Data	61
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	69
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	69
B. Penyajian Data.....	71
C. Analisis dan Pengajuan Hipotesis	73
D. Pembahasan	86
BAB V PENUTUP	91
A. Simpulan.....	91
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Matriks Penelitian	
2. Surat Pernyataan Keaslian Penulisan	
3. Angket Penelitian	
4. Surat Permohonan Izin Penelitian	
5. Surat Keterangan Selesai Penelitian	
6. Jurnal Penelitian	
7. Dokumentasi Penelitian	
8. Data Kuosioner Penelitian	
9. Hasil Analisis SPSS 23	
10. Surat Keterangan <i>Screening</i> Turnitin	
11. Surat Keterangan Selesai Bimbingan	
12. Dokumentasi Kegiatan Penelitian	
13. Sitasi Artikel Jurnal Dosen Febi	
14. Biodata Penulis	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Indikator variabel	17
Tabel 2. 1 Mapping Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3. 1 Skala Penilaian Likert	62
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	71
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	72
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden.....	72
Tabel 4. 4 Masa Bekerja Responden	73
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Upah (X_1).....	74
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)	75
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	75
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas.....	78
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas	78
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	80
Tabel 4. 12 Uji Regresi Linier Berganda.....	81
Tabel 4. 13 Hasil Uji T (Parsial).....	83
Tabel 4. 14 Hasil Uji F (Simultan).....	85
Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi (R^2).....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Bagan Kerangka Konsep	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. AA Tobacco	71



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini menunjukkan peningkatan yang signifikan seiring dengan pertumbuhan berbagai sektor ekonomi. Secara umum, bisnis merupakan suatu kegiatan yang dijalankan secara individu maupun kelompok, yang lahir sebagai respons terhadap kebutuhan untuk bertahan dan bersaing guna memperoleh keuntungan.² Dalam konteks ini, setiap perusahaan dituntut untuk mampu mengelola kegiatan usahanya secara optimal, termasuk memberdayakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat menunjang keberlangsungan serta daya saing usaha. Sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki manusia yang mencakup kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk menyelesaikan tugas tertentu. Dengan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola organisasi di perusahaan, karyawan dapat bekerja lebih profesional dan produktif sehingga kinerja tercapai dengan memuaskan.³ Memahami dan mempelajari sumber daya manusia pada perusahaan menjadi bagian yang penting karena bertujuan untuk mengetahui bagian yang diperlukan dalam menganalisa dan menghadapi masalah-masalah manajemen

² Nur Qomariyah and Nur Ika Mauliyah, "Implementasi Sistem Just In Time (JIT) Dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan Pada PT. Langgeng Makmur Utama Bangsalsari Jember," *Jurnal Akuntansi Dan Audit Syariah (JAAiS)* 4, no. 1 (2023): 94–106, <https://doi.org/10.28918/jaais.v4i1.7112>.

³ Ahmad Rofiki and Hikmatul Hasanah, "Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)* 4, no. 2 (2024): 679–90, <https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i2.429>.

khususnya dibidang organisasi. Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan dalam pelaksanaan proses pekerjaan, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian untuk menjaga stabilitas perusahaan⁴

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya karyawan yang profesional atau kompetitif, organisasi tidak dapat melakukan aktivitas secara maksimal. Sangat pentingnya peranan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan professional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi agar pemimpin dan karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada kinerja individu karyawannya. Oleh karena itu, organisasi berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.⁵

Dalam perspektif Islam, keadilan adalah aturan pertama yang harus diperhatikan ketika mengelola sumber daya manusia. Islam mendukung manajemen sumber daya manusia yang egaliter dan adil. Memberikan hak dan perlakuan yang sama kepada setiap karyawan bukan merupakan diskriminasi.

⁴ Ayung Wijia Lestari and Siti Ning Farida, "Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 4, no. 2 (2022): 1006–17, <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4620>.

⁵ Nellitawati Esisuarni, Hanif Alqadri, "Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia," *Niara* 17, no. 2 (2024): 478–88, <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>.

Islam menegaskan bahwa setiap orang memiliki hak yang sama, termasuk kemampuan untuk berkembang dan mendapatkan kompensasi atas usahanya.⁶

Kualitas manajemen karyawan dapat dinilai dari kinerja mereka. Kinerja yang tinggi menandakan bahwa perusahaan berhasil mengelola karyawan dengan baik, sementara kinerja rendah menunjukkan kegagalan dalam pengelolaan karyawan. Kinerja perusahaan menjadi taruhan ditengah banyaknya persaingan dengan perusahaan lainnya.⁷ Oleh karena itu perusahaan akan berusaha maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Motivasi memainkan peran penting dalam menciptakan semangat kerja. Motivasi merupakan daya penggerak yang menginspirasi karyawan untuk bekerja efektif dan terintegrasi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah faktor krusial bagi keberhasilan perusahaan. Hal ini tercermin dalam perilaku kerja karyawan dan berdampak pada keberlanjutan perusahaan. Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi, dan kinerja yang baik merupakan kunci bagi pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja akan memberikan kontribusi pada kemajuan perusahaan dalam persaingan bisnis yang tidak stabil. Untuk itu perlu diperhatikan segala hal yang berkaitan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam organisasi yang sedikit banyaknya menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Oleh karena itu manajemen

⁶ Chusnul Rahmawati et al., "Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia," *Journal of Creative Student Research (JCSR)* 1, no. 4 (2023): 42–56, <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i3.2213>.

⁷ Fani Nur Aini and Nur Ika Mauliyah, "Pengaruh Profil Risiko Dan Permodalan Terhadap Kinerja Keuangan Bank Syariah (Studi Pada Bank Umum Syariah Yang Terdaftar Di OJK Periode 2016-2021)," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)* 3, no. 2 (2023): 369–86, <https://doi.org/10.36908/jimpa.v3i2.227>.

sebuah organisasi harus memperhatikan karyawan agar dapat memberikan kontribusi pada organisasi.⁸

Dalam penelitian ini, perhatian difokuskan pada dua faktor utama, yaitu upah dan lingkungan kerja yang dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Upah adalah imbalan jasa atau uang yang dibayarkan, atau yang ditentukan untuk dibayarkan kepada seseorang pada jarak-jarak waktu yang teratur untuk jasa-jasa yang diberikan. Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi.⁹ Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁰

⁸ Esisuarni, Hanif Alqadri, "Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia."

⁹ Ruslan Efendi, Junita Lubis, and Elvina Elvina, "Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah," *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7, no. 2 (2020): 1–11, <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>.

¹⁰ Esisuarni, Hanif Alqadri, 555.

Sedangkan upah menurut Islam yaitu imbalan yang diterima seseorang baik di dunia maupun di akherat atas pekerjaannya. Imbalan di dunia berupa imbalan materi yang adil dan layak, sedangkan bentuk imbalan di akherat adalah pahala¹¹

Selain itu hal yang sangat penting untuk diperhatikan yaitu lingkungan kerja. Yang mana mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Pada dasarnya di setiap individu dari suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan agar merasa betah sehingga menciptakan hasil kerja yang optimal. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut, sehingga lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.¹²

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan seluruh aktivitas seetiap harinya.¹³ Lingkungan kerja meliputi segala sesuatu

¹¹ Novi Yanti Sandra Dewi, "Pengupahan Dan Kesejahteraan Dalam Pespektif Islam," *Jurnal Econetica* 1, no. 2 (2019): 11–24.

¹² Putri Oktaviani, Anzu Elvia Zahara, and Muhammad Ismail, "Pengaruh Upah Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan," *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* 3, no. 1 (2023): 236–50, <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i1.733>.

¹³ Suprianik Susilowati Rahayuningsih, Imada Wiken Al Khildina, Annisak Isnaeni, Rusmiani, "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT BERKARIR MAHASISWA DI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH," *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah* 3, no. 6 (2024): 2795–2803, https://www.researchgate.net/publication/381100251_HUBUNGAN_MOTIVASI_IBU_DUKUNGAN_KELUARGA_DAN_PERAN_BIDAN_TERHADAP_KUNJUNGAN_NIFAS_DI_PUSKESMAS_MARIPARI_KABUPATEN_GARUT_TAHUN_2023.

yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi peraturan, penerangan, pengontrolan suara gaduh, dan pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.¹⁴ Sedangkan Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah SWT yang lain, Yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktivitasnya.¹⁵

Dalam teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, sebagaimana dikutip dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” oleh Priono dan Marnis didalam setiap pekerjaan terdapat dua kelompok faktor yang menentukan. Kedua faktor tersebut adalah *Maintenance Factors* dan *Motivator Factors*. Pendekatan dua faktor tersebut didasarkan pada prinsip teori ini, bahwa pada diri individu ada faktor-faktor yang menyebabkan mereka sangat menyenangi pekerjaan dan faktor-faktor yang menyebabkan mereka tidak menyenangi pekerjaan. Dalam teori ini upah termasuk dalam kategori *Maintenance Factors* yang meskipun tidak langsung meningkatkan motivasi kerja, berpengaruh signifikan dalam mencegah ketidakpuasan kerja. Teori ini mengindikasikan bahwa upah yang kompetitif dapat menjadi motivator penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Sementara lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi motivator bagi para

¹⁴ Putri Oktaviani, Anzu Elvia Zahara, and Muhammad Ismail, “Pengaruh Upah Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan.”

¹⁵ Budi Cahyadi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam,” *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 3, no. 1 (2019): 29–40, <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>.

individu, sehingga kinerja mereka menjadi lebih optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas hasil kerja¹⁶

Dalam ekonomi islam konsep keadilan memainkan peran penting dalam memastikan bahwa aktivitas ekonomi berlangsung secara adil dan merata bagi semua pihak yang terkait. Dalam Islam, keadilan dipandang sebagai hal yang sangat penting, termasuk dalam hubungan kerja. Upah yang adil dan lingkungan kerja yang adil akan memberikan rasa keadilan pada karyawan dan meningkatkan motivasi kerja.¹⁷

CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi tembakau dengan jumlah 45 karyawan. CV. AA Tobacco didirikan dengan visi untuk menyediakan produk tembakau berkualitas tinggi. Perusahaan ini mulai beroperasi pada tahun 2018, ketika para pendirinya memutuskan untuk mengembangkan usaha tembakau dengan cara yang lebih profesional dan terorganisir. Meskipun baru mulai berkembang pada tahun tersebut, CV. AA Tobacco sudah memiliki tujuan yang jelas untuk menjadi pemain utama di industri ini. Sejak berdirinya, CV. AA Tobacco berkomitmen untuk menghasilkan tembakau berkualitas tinggi, baik untuk keperluan produksi rokok maupun produk tembakau lainnya. Dengan menggunakan bahan baku pilihan dan proses produksi yang terstandarisasi,

¹⁶ Priono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zilfatama Publisher, 2008), 272-273.

¹⁷ ARIS MUNANDAR and AHMAD HASAN RIDWAN, "Keadilan Sebagai Prinsip Dalam Ekonomi Syariah Serta Aplikasinya Pada Mudharabah," *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam* 7, no. 1 (2023): 89, <https://doi.org/10.15548/maqdis.v7i1.453>.

perusahaan ini dapat memberikan produk tembakau yang sesuai dengan kebutuhan pasar, serta menjaga konsistensi dan kualitasnya.

Pada awalnya, CV. AA Tobacco menyewa gedung untuk menjalankan operasionalnya. Gedung tersebut digunakan untuk kegiatan produksi, penyimpanan bahan baku, serta distribusi produk. Meskipun gedung yang digunakan masih berupa gedung sewaan, namun hal itu tidak menghalangi semangat para pendirinya untuk terus mengembangkan perusahaan. Dengan modal yang terbatas dan tantangan yang ada, mereka tetap berusaha keras untuk menjaga kualitas produk serta memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Perkembangan yang signifikan mulai terlihat pada tahun 2018, ketika CV. AA Tobacco berhasil meningkatkan kapasitas produksi dan memperluas jangkauan pasarnya. Berkat kerja keras dan dedikasi, perusahaan ini mulai dikenal di kalangan konsumen dan mendapat kepercayaan untuk menjadi penyedia tembakau yang berkualitas.¹⁸

CV. AA Tobacco merupakan perusahaan yang mengalami pertumbuhan pesat dalam beberapa tahun terakhir. Sejak berdiri, perusahaan ini telah memperkenalkan produk tembakau yang diminati oleh banyak konsumen, sehingga meningkatkan permintaan terhadap produknya. Namun, dalam prosesnya, perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan yang optimal untuk mendukung kelancaran operasional. Meskipun perusahaan sudah menawarkan upah yang bersaing di pasar, serta berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun masih ada indikasi

¹⁸ Ali Farhan, diwawancara oleh penulis, Jember, 12 Mei 2025.

bahwa kinerja karyawan tidak selalu sebanding dengan ekspektasi perusahaan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap 45 karyawan CV AA Tobacco, ditemukan bahwa meskipun 85% responden menyatakan puas dengan besaran upah dan lingkungan kerja yang mereka terima, namun hanya 60% yang merasa kinerja mereka selalu optimal. Hal ini mengindikasikan adanya faktor lain selain upah dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.¹⁹

Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai sejauh mana upah yang diterima karyawan di CV. AA Tobacco berpengaruh terhadap kinerja mereka. Di satu sisi, upah yang kompetitif dapat menjadi pemicu motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Namun, ada kemungkinan bahwa jika lingkungan kerja tidak mendukung, faktor upah saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja secara maksimal. Di sisi lain, Apabila lingkungan kerja yang positif tercipta, hal ini akan membangun suasana yang mendukung kenyamanan fisik dan psikologis bagi pekerja, yang pada gilirannya dapat mendorong karyawan untuk merasa lebih termotivasi, dihargai, dan dihormati. Suasana yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta fasilitas yang memadai akan mengurangi tingkat stres dan kecemasan, sehingga karyawan dapat fokus pada tugas mereka dengan lebih baik. Dengan demikian, kondisi tersebut akan

¹⁹ Observasi di CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember, 12 Mei 2025.

meningkatkan efektivitas kinerja karyawan, memaksimalkan potensi mereka, dan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan secara keseluruhan.²⁰

Fenomena ini menunjukkan adanya penelitian mendalam untuk memahami pengaruh antara kedua faktor tersebut upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. AA Tobacco. Perusahaan perlu mengetahui apakah permasalahan yang terjadi lebih dipengaruhi oleh rendahnya upah atau oleh ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja, atau bahkan gabungan dari keduanya. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk memberikan wawasan yang lebih jelas tentang faktor-faktor apa yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini akan menguji hipotesis bahwa upah yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mengetahui hubungan yang jelas antara keduanya, CV. AA Tobacco dapat merancang kebijakan yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia mereka. Hal ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, menciptakan suasana kerja yang lebih baik, serta memberikan insentif yang tepat kepada karyawan agar mereka terus berkontribusi secara maksimal bagi kemajuan perusahaan.

Dengan demikian, fenomena yang terjadi di CV. AA Tobacco, di mana upah dan lingkungan kerja berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan, sehingga penelitian ini sangat relevan dengan teori-teori yang ada. Penerapan teori-teori tersebut memberikan pemahaman yang lebih mendalam

²⁰ Lestari and Farida, "Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."

mengenai hubungan antara upah, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, serta memberikan dasar yang kuat untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut di perusahaan tersebut.

Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta” Dilakukan oleh Lilik Khoiriyah pada tahun 2009.²¹ Hasil risetnya menunjukkan bahwa upah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,384 + 0,515 \cdot X_1 + 0,463 \cdot X_2$, yang menunjukkan bahwa peningkatan upah dan kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Fokus penelitian ini lebih pada aspek kuantitatif dan pengaruh upah serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, tidak ada informasi yang menunjukkan integrasi nilai-nilai islam dalam analisis penelitian.

Pada penelitian berikutnya dilakukan oleh Widya Putri Utami pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Harsindo Anugrah Pratama Palembang”.²² Melalui penelitiannya menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan antara upah terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t, di mana t hitung lebih besar dari t tabel, yang mengindikasikan bahwa variabel upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga

²¹ Lilik Khoiriyah, “Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta” (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009),1-117.

²² Widya Putri Utami, “Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Harsindo Anugrah Pratama Palembang” (Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2018),1-65.

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung untuk variabel lingkungan kerja juga lebih besar dari t tabel, yang berarti lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tinjauan pustaka, ditemukan bahwa sebagian besar penelitian sebelumnya yang membahas pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih fokus pada pendekatan konvensional dan umum. Namun masih terbatas penelitian yang secara eksplisit mengintegrasikan perspektif ekonomi Islam. Sehingga penelitian ini perlu dilakukan untuk memahami bagaimana nilai-nilai Islam seperti keadilan mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hal ini yang mengindikasikan adanya gap penelitian yang perlu diisi.

Penelitian mengenai pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam di CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai bagaimana pengaruh upah yang adil dan lingkungan kerja yang sesuai dengan prinsip ekonomi Islam dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV. AA Tobacco. Hal ini penting karena hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi perusahaan dalam menciptakan kebijakan yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia, serta memperbaiki kondisi kerja yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. AA Tobacco?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. AA Tobacco?
3. Apakah upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. AA Tobacco?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui apakah upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. AA Tobacco.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. AA Tobacco.
3. Untuk mengetahui apakah upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. AA Tobacco.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan di berikan setelah selesai melakukan sebuah penelitian. Manfaat penelitian dapat berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis, seperti manfaat bagi peneliti, instansi dan

masyarakat secara keseluruhan.²³ Adapun Masing-masing manfaat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap teori-teori yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. penelitian ini juga dapat memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor motivasi yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan upah dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan atau pijakan dan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta menjadikan bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui kelemahan atau kelebihan dari langkah yang diambil oleh perusahaan selama ini, sehingga dimasa yang akan mendatang perusahaan dapat menentukan kebijakan dalam menentukan mengenai upah dan lingkungan kerja yang sesuai dengan kinerja karyawan.

²³ Tim Penyusun UIN KHAS JEMBER, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember* (Jember: UIN KHAS Jember, 2021), 39.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember

Hasil penelitian ini bisa memberikan dan memperkaya pustaka serta melengkapi referensi yang berkaitan dengan pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat, dan untuk menambah ilmu pengetahuan dan memperluas pengetahuan khususnya mengenai upah dan lingkungan kerja.

d. Bagi pihak lain

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel penelitian

Pada bagian ini peneliti harus menentukan variabel secara jelas dan tegas.²⁴ Variabel dapat diartikan sebagai sesuatu yang menjadi obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.²⁵

Variabel penelitian dibagi menjadi dua, yaitu:

²⁴ Tim Penyusun UIN KHAS JEMBER, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember* (Jember: UIN KHAS Jember, 2021),39.

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010),161.

a. Variabel Bebas

Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.²⁶

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini meliputi:

X1 = Upah

X2 = Lingkungan kerja

b. Variabel Terikat

Variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.²⁷ Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah:

Y = Kinerja karyawan

2. Indikator Variabel

Setelah variabel penelitian dipenuhi, kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan indikator-indikator penelitian yang merupakan rujukan empiris dari variabel yang akan diteliti.²⁸ Adapun indikator variabel penelitian sebagai berikut:

²⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013),39.

²⁷ Sugiono,39.

²⁸ Tim Penyusun UIN KHAS JEMBER, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember*,39-40.

Tabel 1. 1
Indikator variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Upah (X_1)	a. Memadai b. Keadilan c. Seimbang d. Biaya yang efektif e. Terjamin f. Perangsang kerja g. Kepantasan ²⁹	Dianu Laia (2022)
Lingkungan Kerja (X_2)	a. Pencahayaan b. Warna c. Udara d. Suara ³⁰	Dinar Danisa, dan Nurul Komari (2023)
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektifitas e. Kemandirian ³¹	Tjong Fei Lie dan Hotlan Siagian (2018)

Sumber: Data diolah, 2025.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan rumusan yang didasarkan pada indikator variabel.³² Definisi operasional dari istilah-istilah yang dipakai dalam peneitian ini adalah:

²⁹ Dianu Laia, "Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 5, no. 2 (2022): 111–24.

³⁰ Dinar Danisa and Nurul Komari, "Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan," *Management Business Innovation Conference* 8, no. 2 (2023): 989–1001.

³¹ M.Sc Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner," *Agora* 6, no. 1 (2018).

³² Tim Penyusun UIN KHAS JEMBE, 40.

1. Upah

Upah adalah balas jasa yang berupa uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.³³

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah situasi atau tempat dimana seorang karyawan dapat secara rutin melakukan aktivitas kerjanya, lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan sosial, untuk kondisi fisik seperti lokasi, ruang kerja, ruang alat kerja, dan jenis pekerjaan.³⁴

3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.³⁵

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian bisa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data. Anggapan dasar disamping berfungsi sebagai

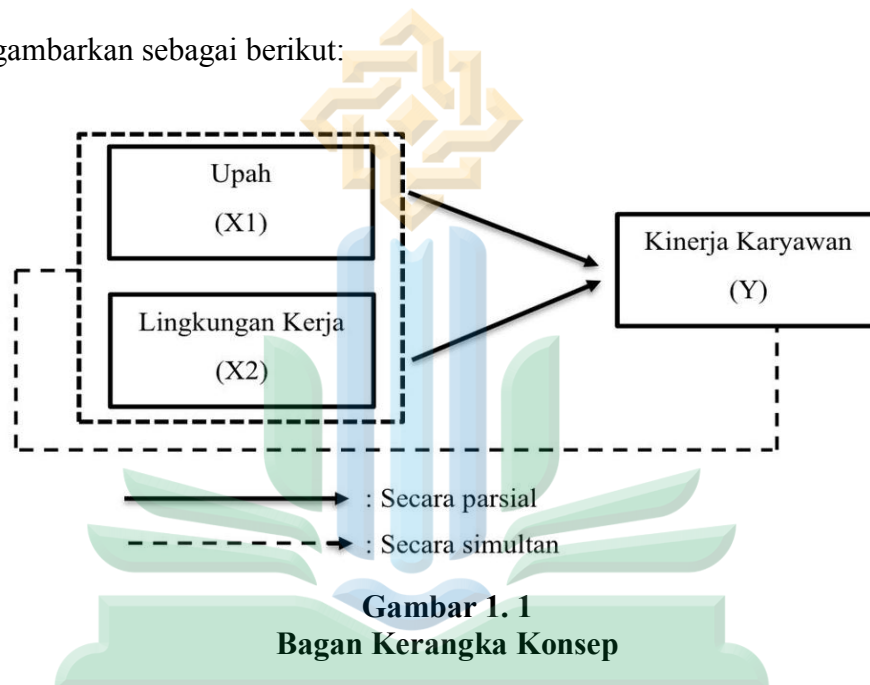
³³ Laia, "Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan."

³⁴ Danisa and Nurul Komari, "Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan."

³⁵ Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner."

dasar berpijak yang kukuh bagi masalah yang diteliti juga untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian dan merumuskan hipotesis.³⁶

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan asumsi penelitian sebagai landasan dalam pemahaman. Adapun asumsi penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



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 (X1) dan lingkungan kerja (X2).

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka asumsi yang dikemukakan oleh peneliti adalah, bahwa variabel upah, dan lingkungan kerja berpengaruh

³⁶ Tim Penyusun UIN KHAS JEMBER, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember*, 41.

terhadap kinerja karyawan CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember.

H. Hipotesis

Hipotesis diajukan dalam bentuk pertanyaan sementara terhadap hasil penelitian.³⁷ Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.³⁸

Berlandaskan pada dasar kebijakan, perumusan masalah juga penelitian empiris. Peneliti selanjutnya merumuskan hipotesis, yang merupakan temuan awal, mengenai interaksi antara dua faktor independen dan variabel dependen dengan merumuskan hipotesis penelitian diantaranya:

1. Upah secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember.

Ditinjau dari penelitian empiris dahulu dilakukan oleh Ruslan Efendi, Junita Lubis, dan Elvina tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah” Menunjukkan bahwa hasil penelitian mengindikasikan upah berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan.³⁹ Berlandaskan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian pernyataan dibawah ini:

H_0 : Upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

³⁷ Tim Penyusun UIN KHAS JEMBER, 41.

³⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 64.

³⁹ Efendi, Lubis, and Elvina, “Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah.”, 1-11.

H_1 : Upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember.

Dilihat dari penelitian empiris dahulu dilakukan oleh Susanti, Nanda Harry, dan Mardika tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusa Persada Tbk” Menunjukkan hasil penelitian mengindikasikan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁰ Berlandaskan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian pernyataan dibawah ini:

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Upah dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember.

Ditinjau dari penelitian empiris dahulu dilakukan oleh Nanda Dwi Septia Ningsih tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada CV. Natural Palembang” Menunjukkan bahwa hasil penelitian mengindikasikan upah dan lingkungan kerja berpengaruh

⁴⁰ Susanti and Nanda Harry Mardika, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk,” 1-10 *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 3 (2021), https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066.

signifikan secara simultan pada kinerja karyawan.⁴¹ Berlandaskan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian pernyataan dibawah ini:

H₀: Upah dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃: Upah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

I. Sistematika Pembahasan

Dalam memperoleh pembahasan sistematis perlunya penulis menyusun sistematika pembahasan agar mudah dipahami. Adapun deskripsi sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: Bab ini membahas tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup Penelitian, Definisi Operasional, Asumsi Penelitian, Hipotesis, dan Sistematika Pembahasan.

BAB II: Bab ini membahas tentang 10 kajian terdahulu dan kajian teori, yaitu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, Upah, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

BAB III: Bab ini membahas tentang Pendekatan dan Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data dan Analisis Data.

⁴¹ Nanda Dwi Septianingsih, "Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada CV. Natural Palembang" (UIN Raden Fatah Palembang, 2017).1-115.

BAB IV: Bab ini membahas tentang Gambaran Objek Penelitian, Penyajian

Data, Analisis dan Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.

BAB V: Bab ini membahas tentang Simpulan dan Saran-Saran.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Dengan melakukan langkah ini, maka dapat dilihat sampai sejauh mana orsinalitas dan posisis penelitian yang mau dilakukan.⁴²

Studi pustaka perlu dikaji dahulu untuk menguasai teori yang relevan dengan topik atau masalah penelitian yang dipakai. Sehubungan dengan penelitian ini, ada beberapa penelitian yang terlebih dahulu melakukan penelitian mengenai Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. AA Tobacco Kecamatan jenggawah kabupaten jember, antara lain:

1. Ica Gisa Wulandari, Ridha Mutiah, Fenny Damayanti Rusmana, 2024. "Pengaruh Besar Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Melalui Perspektif Ekonomi Syariah".⁴³

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh

⁴² Tim Penyusun UIN KHAS JEMBER, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember*; 40.

⁴³ Ica Gisa Wulandari, Ridha Mutiah], and Fenny Damayanti Rusmana, "Pengaruh Besar Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Melalui Prespektif Ekonomi Syariah," *Jurnal Al-Amar* 5, no. 1 (2024): 17–18.

upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Banshu Electric Indonesia plant Subang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Kausalitas Uji instrumen penelitian, Uji asumsi klasik, Analisis regresi linier berganda, dan Uji hipotesis. Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel upah, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hasil uji t menunjukkan bahwa upah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 8,825 dan signifikansi 0,0001, yang menunjukkan bahwa upah berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Perbedaannya terletak pada judul dan penekanan. Penelitian di atas lebih menekankan pada "kualitas kinerja karyawan" dan mencakup analisis yang lebih mendalam tentang bagaimana upah dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja dalam konteks syariah. Sementara itu, peneliti membahas lebih umum dan tidak secara spesifik menyebutkan "kualitas kinerja". Persamaan pada penelitian yaitu menggunakan analisis data yang sama. Keduanya menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (upah dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

2. Vikry Setiawan, Eliza, Destiaana Kumala, 2023. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apartemen Airlangga Di Jakarta Selatan”.⁴⁴

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Apartemen Airlangga, yang berjumlah 71 karyawan. Namun, sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah No Probability Sampling, yang berarti tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian yang sesuai untuk mengukur variabel yang diteliti, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, teknik analisis data yang digunakan meliputi: Uji Kualitas Data, Uji Hipotesis, Analisis Regresi Berganda, Koefisien Korelasi, dan Koefisien Determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 5,174 + 0,358 X_1 + 0,496 X_2$. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,539, yang menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 53,9% dari kinerja

⁴⁴ Vikry Setiawan, Eliza Eliza, and Destiana Kumala, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apartemen Airlangga Di Jakarta Selatan,” *Jurnal Ekonomi Utama* 2, no. 1 (2023): 1–5, <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.29>.

karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Perbedaannya terletak pada konteks penelitian. Penelitian ini dilakukan di Apartemen Airlangga, Jakarta Selatan, sedangkan peneliti melakukan penelitian di PT CV AA, Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember. Persamaannya terletak pada metode penelitian. Penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif, yang berarti keduanya mengumpulkan data numerik dan menganalisisnya secara statistik untuk menguji hipotesis.

3. Ahmad Fauzi, Fitriani Latief, Shandra Bahasoan, 2023. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja Pegawai Pada Badan kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar”.⁴⁵

Metode penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dengan sampel 71 pegawai dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Teknis analisis dari penelitian ini meliputi beberapa langkah: pertama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan instrumen penelitian. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Motivasi Kerja).

⁴⁵ Ahmad Fauzi, Fitriani Latief, and Shandra Bahasoan, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar,” *Jurnal Manuver* 1, no. 1 (2023): 1–14.

Terakhir, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk analisis parsial dan uji f untuk analisis simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik Kompensasi maupun Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Motivasi Kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Uji t menunjukkan nilai t-hitung untuk Kompensasi sebesar 2.038 dan untuk Lingkungan Kerja sebesar 8.164, keduanya signifikan ($p < 0.05$), sehingga hipotesis 1 dan 2 diterima. Selain itu, analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh paling besar dengan nilai koefisien 0.513.

Perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Penelitian ini fokus pada pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pegawai, sedangkan peneliti lebih langsung menilai dampak kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Selain itu, istilah "Kinerja Karyawan" mencakup aspek yang lebih luas dibandingkan dengan "Motivasi Kerja" yang menjadi fokus utama penelitian pertama. Persamaannya terletak pada metode penelitian. Kedua penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen (Kompensasi/Upah dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Motivasi Kerja/Kinerja Karyawan). Keduanya bertujuan untuk memberikan

pemahaman empiris tentang bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks organisasi.

4. Sevyrica Rianda, Alex Winarno, 2022. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung”.⁴⁶

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang merupakan penelitian ilmiah sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan kausalitas di antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik kelompok yang diteliti. Penelitian ini berbeda dari penelitian eksplorasi karena memiliki informasi yang rinci tentang objek yang diteliti, sehingga penulis dapat merumuskan pertanyaan penelitian yang jelas dan membuat hipotesis tertentu. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Rajasaland, sedangkan data sekunder diambil dari sumber-sumber yang relevan. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan skala Likert, yang merupakan skala psikometrik umum yang digunakan dalam angket untuk mengukur sikap atau pendapat responden. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yang berarti seluruh karyawan PT Rajasaland Bandung dilibatkan dalam penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kompensasi dan lingkungan

⁴⁶ Rianda and Winarno, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung,” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 9, no. 2 (2022): 192–203.

kerja fisik) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai valid dan layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda, uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk kompensasi sebesar 0.708, lingkungan kerja fisik sebesar 0.719, dan kinerja pegawai sebesar 0.851, yang semuanya menunjukkan bahwa item pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel.

Perbedaannya terletak pada variable yang diteliti. Penelitian ini meneliti pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik, sedangkan si peneliti meneliti pengaruh upah dan lingkungan kerja. Meskipun kedua istilah tersebut berkaitan, "kompensasi" dapat mencakup lebih dari sekadar upah, termasuk tunjangan dan insentif lainnya. Persamaannya terletak pada metode penelitian. Penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara sistematis dan objektif.

5. Anis Sumanti Manao, 2022. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan”.⁴⁷

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel. Data dikumpulkan melalui angket tertutup yang dibagikan kepada 51 pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Teknis analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh antara variabel terikat (motivasi kerja) dan variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja). Data diolah menggunakan SPSS, dengan pengujian validitas kuesioner menggunakan koefisien korelasi Product Moment dan reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Selain itu, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan, dengan nilai thitung (3,933) lebih besar dari ttabel (2,010). Sebaliknya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai thitung (-1,260) lebih kecil dari ttabel (2,010) dan nilai signifikansi 0,214 yang lebih besar dari 0,05. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,295 menunjukkan bahwa

⁴⁷ Sumanti Manao Anis, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 5, no. 1 (2022): 1–9.

29,5% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja, sementara 70,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Perbedaannya terletak pada fokus dan variabel penelitian. Penelitian ini fokus pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, sedangkan peneliti, meneliti pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel terikat yang dianalisis juga berbeda, penelitian ini mengukur motivasi kerja, sementara peneliti mengukur kinerja karyawan, yang dapat menghasilkan temuan dan implikasi yang berbeda. Persamaannya adalah terletak metode penelitian. Kedua penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Keduanya juga meneliti pengaruh faktor-faktor seperti kompensasi/upah dan lingkungan kerja terhadap hasil yang berkaitan dengan karyawan, yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan.

6. Sella Okti Hartini, Dewi Urip Wahyuni, 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya".⁴⁸

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 50 responden, dan analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Penelitian ini juga melibatkan pengujian validitas dan

⁴⁸ Sella Okti Hartini and Dewi Urip Wahyuni, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF (STIESIA) Surabaya," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 11, no. 10 (2022): 1–19.

reliabilitas untuk memastikan konsistensi dan keakuratan data yang diperoleh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. FIF Surabaya. Penelitian ini menemukan bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan usaha karyawan, sementara lingkungan kerja yang baik juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya kedua faktor tersebut dalam mendukung kinerja karyawan.

Perbedaannya terletak pada pembahasan penelitian. Penelitian ini berfokus pada kompensasi dan lingkungan kerja dalam konteks umum, sedangkan peneliti membahas pengaruh upah dan lingkungan kerja dari perspektif ekonomi Islam. Persamaan pada penelitian yaitu sama sama menerapkan analisis regresi linear berganda untuk mengukur hubungan antara faktor-faktor yang diteliti dan kinerja karyawan.

7. Jason Sebastian, Kurniati W. Andini, 2020 “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia”.⁴⁹

Penelitian ini menggunakan desain penelitian konklusif, yang bertujuan untuk membantu pengambil keputusan dalam menentukan dan mengevaluasi tindakan yang harus diambil dalam situasi tertentu.

Populasi yang diteliti adalah karyawan PT Bank QNB Indonesia cabang

⁴⁹ Kurniati W. Andani Jason Sebastian, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia,” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 11, no. 2 (2020): 461–68, <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.615>.

SCBD, dengan jumlah responden sebanyak 75 orang. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 3. Analisis ini mencakup pengujian validitas (konvergen dan diskriminan) serta reliabilitas dari data yang dikumpulkan. Penelitian ini juga menguji hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa peningkatan dalam kompensasi dan perbaikan lingkungan kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Perbedaannya terletak pada metode analisis. Penelitian di atas menggunakan analisis PLS-SEM untuk menguji hubungan antar variabel, sedangkan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode regresi linier berganda lebih fokus pada hubungan langsung antara variabel independen (upah dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan PLS-SEM dapat menangani model yang lebih kompleks dengan banyak variabel. Persamaannya pada penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh faktor-faktor tertentu (kompensasi/upah dan lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan.

Keduanya berfokus pada bagaimana variabel-variabel ini dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan dalam organisasi.

8. Machya Mutiara Sani, 2020. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada PT. Gatra Mapan Malang)”⁵⁰

Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik Partial Least Squares (PLS) untuk menguji pengaruh variabel independen (kepuasan kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sampel diambil menggunakan teknik simple random sampling dari populasi karyawan PT. Gatra Mapan Malang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Squares (PLS), yang merupakan metode statistika multivariat untuk membandingkan variabel dependen dan independen secara simultan. PLS dirancang untuk menangani masalah seperti ukuran sampel kecil, data yang hilang, dan multikolinearitas. Selain itu, beberapa penelitian lain yang disebutkan menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis jalur untuk menguji pengaruh variabel, tetapi penelitian ini fokus pada PLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel kompensasi dan lingkungan kerja juga

⁵⁰ M M Sani, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Gatra Mapan Malang),” *Skripsi UIN Malang* (2020), 1-130.

memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatra Mapan Malang.

Perbedaannya terletak pada metode analisis. Penelitian ini menggunakan analisis Partial Least Square (PLS), sedangkan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaannya kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh variabel independen (upah/kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Keduanya juga menggunakan teknik analisis regresi untuk menguji hubungan antar variabel.

9. Syaripah Mulyah S.W., Adya Hermawati, Fajar Saranani, 2020. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Kendari Ekspres”.⁵¹

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Penelitian ini menganalisis tiga variabel, yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen, serta Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen. Selain itu, seluruh pegawai PT Kendari Ekspres yang berjumlah 27 orang dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan metode sensus. Tujuan dari

⁵¹ Syaripah Mulyah, Adya Hermawati, and Fajar Saranani, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Kendari Ekspres,” *Jurnal Ilmu Manajemen* 6, no. 1 (2020): 61–72.

penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT Kendari Ekspres. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di perusahaan tersebut. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data, sedangkan analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT Kendari Ekspres, baik secara simultan maupun parsial. Di antara kedua variabel tersebut, Kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan Lingkungan Kerja. Selain itu, hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata penilaian terhadap kedua variabel tersebut adalah tinggi.

Perbedaannya terletak pada fokus variabel dependen. Penelitian di atas berfokus pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan peneliti berfokus pada kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Persamaan pada penelitian yaitu sama sama menggunakan metode kuantitatif, yang berarti keduanya mengumpulkan data numerik untuk dianalisis.

10. Puji Astuti, 2020. “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai *Intervening* (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)”.⁵²

Penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling, di mana sampel diambil dari 54 responden karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang yang memiliki masa kerja minimal dua tahun. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui survei lapangan, dan analisis data mencakup pengukuran variabel, uji instrumen, serta pengujian hipotesis. Sistematika pembahasan mencakup deskripsi responden, data deskriptif, dan analisis hasil penelitian. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan model persamaan yang melibatkan variabel kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja. Alat analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta hubungan mediasi motivasi. Penelitian juga mencakup pengujian hipotesis dan analisis regresi berganda untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Namun, kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi,

⁵² Puji Astuti, “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang),” *Universitas Muhammadiyah Magelang* (Universitas Muhammadiyah Magelang, 2020), 1-94.

dan baik kompensasi maupun lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi juga tidak berpengaruh terhadap kinerja, menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Perbedaannya terletak pada variable yang diteliti. Penelitian ini fokus pada kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi, sedangkan peneliti membahas pengaruh upah dan lingkungan kerja dalam konteks ekonomi Islam. Persamaan penelitian ini fokus pada kinerja karyawan. Keduanya meneliti pengaruh faktor-faktor tertentu (kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi) terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis, Judul, dan Tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ica Gisa Wulandari, Ridha Mutiah, Fenny Damayanti Rusmana, Pengaruh Besar Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Melalui Perspektif Ekonomi Syariah, (2024).	Persamaannya sama sama menggunakan analisis regresi linear berganda.	Perbedaannya terletak pada judul dan penekanan.
2.	Vikry Setiawan, Eliza, Destiaana Kumala, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apartemen Airlangga Di Jakarta Selatan, (2023).	Persamaannya terletak pada metode penelitian.	Perbedaannya terletak pada konteks penelitian.
3.	Ahmad Fauzi, Fitriani Latief, Shandra Bahasoan, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja Pegawai Pada Badan kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota	Persamaannya terletak pada metode penelitian (metode penelitian kuantitatif dan analisis regresi	Perbedaannya terletak pada fokus penelitian.

	Makassar, (2023).	linier berganda).	
4.	Sevynica Rianda, Alex Winarno, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung, (2022).	Persamaannya terletak pada metode penelitian.	Perbedaannya terletak pada variable yang diteliti.
5.	Anis Sumanti Manao, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan, (2022).	Persamaannya terletak metode penelitian.	Perbedaannya terletak pada fokus dan variabel penelitian.
6.	Sella Oktia Hartini, Dewi Urip Wahyuni, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya, (2022).	Persamaannya sama sama menggunakan analisis regresi linear berganda.	Perbedaannya terletak pada pembahasan penelitian.
7.	Jason Sebastian, Kurniati W. Andini, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia, (2020).	Persamaannya terletak pada fokus penelitian.	Perbedaannya terletak pada metode analisis.
8.	Machya Mutiara Sani, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus Pada PT. Gatra Mapan Malang), (2020).	Persamaannya kedua penelitian sama sama menggunakan pendekatan kuantitatif.	Perbedaannya terletak pada metode analisis.
9.	Syaripah Mulyah S.W., Adya Hermawati, Fajar Saranani, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Kendari Ekspres, (2020).	Persamaan pada penelitian yaitu sama sama menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaannya terletak pada fokus variabel dependen.
10.	Puji Astuti, Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi	Persamaannya penelitian ini terletak pada fokus	Perbedaannya terletak pada variable yang diteliti.

	Sebagai <i>Intervening</i> (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang, (2020).	penelitian.	
--	--	-------------	--

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

B. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.⁵³ Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik perkembangan bisnis perusahaan, sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan.⁵⁴ Kinerja karyawan juga berarti sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Definisi tersebut menunjukkan hasil-hasil perilaku yang dinilai dengan kriteria atau standart mutu. Ketika membicarakan kinerja, biasanya berfikir tentang dimensi baik-buruk. Artinya apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi,

⁵³ Mahmud Yusuf, *Kinerja Islami* (Mataram: Lafadz Jaya, 2016).

⁵⁴ Sella Okti Hartini and Dewi Urip Wahyuni, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF (STIESIA) Surabaya," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 11, no. 10 (2022): <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4943>.

maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik, jika tidak, berarti berkinerja buruk.⁵⁵

Dalam pandangan islam bekerja adalah suatu bentuk ibadah yang dilakukan di dunia. Bekerja dengan etika kerja yang benar sesuai ajaran islam merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Sebab dengan manajemen yang baik dapat meningkatkan semangat kerja yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini dikarenakan nilai etika, moral susila atau akhlaq adalah nilai-nilai yang mendorong manusia menjadi pribadi yang utuh seperti kejujuran, kebenaran, keadilan, kemerdekaan, kebahagiaan dan cinta kasih.⁵⁶

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja individu setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Faktor yang mempengaruhi kinerja individu sebagai berikut:

- 1) Kompetensi Individu, meliputi: kemampuan dan ketrampilan kerja; motivasi dan etos kerja. Dengan kata lain merupakan faktor individu yang mendukung seseorang dalam bekerja.
- 2) Dukungan organisasi, meliputi bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Termasuk dalam kondisi kerja

⁵⁵ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), 185.

⁵⁶ Noorma Yunia, "Manajemen Dan Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Islam," *Jurnal Aksioma Ad-Diniyah* 5, no. 1 (2017): 31–58.

adalah aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Dan termasuk dalam syarat kerja adalah sistem penggajian, jaminan sosial, perlindungan hak-hak pekerja dan hubungan industrial. Dengan kata lain merupakan faktor yang harus diberikan/disediakan oleh organisasi dalam mendukung kinerja seseorang.

- 3) Dukungan Manajemen, meliputi kemampuan manajerial pimpinan dalam memimpin, mengkoordinasikan kegiatan dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.⁵⁷

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

- 1) Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- 2) Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut

⁵⁷ Suharyanto, Ery Nugraha, 191.

koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.⁵⁸

2. Upah

a. Konsep Upah

Upah adalah imbalan jasa atau uang yang dibayarkan, atau yang ditentukan untuk dibayarkan kepada seseorang pada jarak-jarak waktu yang teratur untuk jasa-jasa yang diberikan. Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan. Sehingga

⁵⁸ Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner.", 2-3.

dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting.⁵⁹

Upah dalam agama Islam, merupakan sesuatu yang harus dibayarkan atau diberikan kepada pihak yang berhak menerimanya, sebagai bentuk atas jaminan serta penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakannya terhadap pemberi upah, sesuai dengan isi kesepakatan antar keduanya. Nilai yang terdapat dalam upah haruslah senilai dengan apa yang telah menjadi kesepakatan dan pekerjaan yang disepakati antara pihak pemilik tenaga kerja dengan tenaga kerja tersebut. Dalam pemberian upah, juga terdapat batasan waktu yang telah ditentukan, sehingga pihak pemberi upah tidak dapat secara semena-mena dalam pemberian upah tersebut. Bahkan, terdapat Hadits Nabi yang menerangkan, alangkah baiknya jika pihak pemberi upah tersebut segera membayar (memberikan) apa yang menjadi hak atas pekerjaannya, yang berdasarkan pada Hadits, yang berartikan “Bayarlah Upah atas pekerja tersebut, sebelum kering keringatnya”.⁶⁰

Dalam teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, sebagaimana dikutip dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” oleh Priono dan Marnis, dijelaskan bahwa dalam setiap pekerjaan terdapat dua kelompok faktor yang menentukan, kedua faktor tersebut adalah "*Maintenance Factors*" dan "*Motivator*

⁵⁹ Efendi, Lubis, and Elvina, “Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah.”, 4.

⁶⁰ Nur Aksin, “Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam),” *Meta Yuridis* 1, no. 2 (2018): 72.

Factors". Pendekatan dua faktor tersebut didasarkan pada prinsip teori ini, bahwa pada diri individu ada faktor-faktor yang menyebabkan mereka sangat menyenangi pekerjaan dan faktor-faktor yang menyebabkan mereka tidak menyenangi pekerjaan. Dalam teori ini upah termasuk dalam kategori *Maintenance Factors* yang meskipun tidak langsung meningkatkan motivasi kerja, berpengaruh signifikan dalam mencegah ketidakpuasan kerja. Teori ini mengindikasikan bahwa upah yang kompetitif dapat menjadi motivator penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.⁶¹

b. Jenis- Jenis Upah

Jenis-jenis upah yang terdapat dalam berbagai Kepustakaan Hukum Perburuhan dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengarahannya jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- 2) Upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seorang buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima, dan besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

⁶¹ Priono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zilfatama Publisher, 2008), 272-273.

- 3) Upah hidup yaitu upah yang diterima buruh, relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lainnya.
- 4) Upah minimum ialah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha.⁶²

c. Prinsip-Prinsip Pengupahan Dalam Ekonomi Islam

Dalam perspektif ekonomi Islam, prinsip pengupahan terbagi atas dua bagian, yakni sebagai berikut:

1) Adil

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, keadilan merupakan kata sifat yang menunjukkan perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang kepada kebenaran, proporsional. Sedangkan kata keadilan dalam bahasa Arab berasal dari kata "adala", yang dalam Al-Quran terkadang disebutkan dalam bentuk perintah ataupun dalam bentuk kalimat berita. Kata 'adl di dalam al-Qur'an memiliki aspek dan objek yang beragam, begitu pula pelakunya. Keragaman tersebut mengakibatkan keragaman makna 'adl (keadilan).

⁶² Anggita Aprilia nanda, Deni Panca Ramadan, Helga FadhillahRohman, 5.

2) Layak

Upah yang layak merupakan upah yang harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga pekerja tidak tereksplotasi sepihak. Jadi, upah yang adil harus diberikan secara jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada dibawah pasaran. Aturan upah ini perlu didudukkan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan manajemen syariah dalam pengupahan para karyawannya di perusahaan.⁶³

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penentuan Upah dalam Ekonomi Islam

Penentuan upah bagi para pekerja dalam konsep ekonomi

Islam ditentukan dari jenis pekerjaan dan besaran upah yang diterima sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

⁶³ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 12-19.

Untuk itu, upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Upah menjadi tanggung jawab negara untuk mempertimbangkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah sehingga kebutuhan pekerja tidak tercukupi, namun juga tidak terlalu tinggi sehingga kehilangan bagian dari hasil kerjasama itu. Untuk menetapkan upah bagi seorang pekerja bukanlah pekerjaan mudah, permasalahannya terletak pada ukuran apa yang akan dipergunakan untuk mentransformasikan konsep upah yang adil dalam dunia kerja.⁶⁴

e. Indikator-Indikator Upah

Indikator upah terdiri dari beberapa bagian, antara lain:

- 1) Memadai/ memenuhi syarat (*Addequate*). Memenuhi ketentuan minimum pemerintah serta kebutuhan serikat pekerja.
- 2) Keadilan/ kewajaran (*Equitable*). Setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha dan kinerja yang dimilikinya.
- 3) Seimbang (*Balance pay*) Semua jenis imbalan harus mencerminkan paket imbalan yang layak secara keseluruhan. Adanya keseimbangan antara harapan dengan kenyataan kompensasi yang diterima pegawai.

⁶⁴ Ruslan Abdul Ghofur, 23-24.

- 4) Biaya yang efektif (*Cost effective*) Kemampuan organisasi untuk membayar pembayaran tepat pada waktunya. Sehingga pembayaran kompensasi bisa menjadi efektif bagi pegawai.
- 5) Terjamin (*Secure*) Harus cukup membantu seseorang merasa aman dan membantunya memenuhi kebutuhan pokok.
- 6) Perangsang kerja (*Incentive providing*) Harus merangsang terjadinya kerja yang produktif dan efektif.
- 7) Kepantasan/ dapat diterima (*Acceptable*) Pegawai berhak mengetahui tentang rincian (potongan, iuran) yang dilakukan organisasi, sehingga sistem kompensasi menjadi transparan.⁶⁵

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas

⁶⁵ Laia, "Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan.", 115

yang di bebaskan.⁶⁶ Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi, dalam prakteknya ternyata tidak semudah dibayangkan orang, hal ini disebabkan karena faktor lingkungan tidak statis, tetapi lebih bersifat dinamis artinya hal yang saat ini dianggap tidak berpengaruh terhadap perusahaan mungkin lima atau sepuluh tahun lagi akan berpengaruh terhadap perusahaan sehingga harus dimasukkan sebagai salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan.⁶⁷

Dalam ekonomi islam lingkungan kerja adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah SWT yang lain, Yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktivitasnya. Allah telah menurunkan aturan syariat sistem sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam politik, manajemen, sosial, ekonomi, yang sesuai dengan rahasia penciptaannya, yakni beribadah kepada Allah. Beribadah bukan berarti putus menjalankan pekerjaannya dan mengasingkan diri dari kehidupan dunia.

⁶⁶ Siti Indah Purwaning Yuwana, "Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, Lingkungan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 2 (2022): 448–454.

⁶⁷ Dyah Palupiningtyas and Aurilia Triani Aryaningtyas, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran S 2 Semarang," *Jurnal Visi Manajemen* 8, no. 2 (2022): 109–17.

Demikian tinggi, indah dan terperinci aturan sang pencipta ini, sehingga bukan hanya mencakup aturan bagi sesama manusia saja, melainkan juga terhadap lingkungan sekitar untuk bekerja dan tolong menolong kepada makhluk Allah Swt yang membutuhkan. Sebab lingkungan kerja islami merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri tetapi berhubungan dengan manusia dan Allah SWT.⁶⁸

Dalam Teori Lingkungan Kerja Menurut Tyssen, lingkungan kerja meliputi ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat, bahan, serta hubungan antar rekan kerja, yang semuanya berdampak pada kualitas kerja. Lingkungan kerja yang baik, seperti tata letak yang efisien, suasana nyaman, dan hubungan harmonis, dapat meningkatkan kenyamanan, fokus, dan motivasi karyawan, sehingga kinerja mereka menjadi lebih optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas hasil kerja.⁶⁹

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang

⁶⁸ Cahyadi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam.",30.

⁶⁹ Tyssen, Theodore *Bisnis Dan Manajemen Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula* (Jakarta: Alih bahasa Hadyana, 2011).17.

dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Lingkungan kerja mencakup tempat pegawai bekerja dan hubungan kerja antara bawahan dengan pimpinan serta hubungan antar sesama rekan kerja. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut”.

Lingkungan kerja baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.⁷⁰

c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya beberapa faktor sebagai berikut:

⁷⁰Anis, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan.”,3.

1) Suhu udara

Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan suhu normal dengan menyesuaikan diri secara konveksi, radiasi dan penguapan jika terjadi perubahan suhu di luar tubuh.

2) Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung di udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Jika suhu udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas tubuh secara besar-besaran, yang akan berakibat pada kecepatan metabolisme.

3) Sirkulasi udara

Udara bersih, yang mengandung cukup oksigen diperlukan untuk metabolisme secara normal. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, terutama mempercepat timbulnya kelelahan. Sirkulasi udara diperlukan untuk mengembalikan kadar oksigen ke kondisi semula. Udara sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4) Suara bising

Masalah suara perlu untuk diatasi jika tingkat intensitasnya melampaui batas ambang kebisingan. Mengingat pekerjaan

membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif sehingga produktivitas kerja meningkat.

5) Getaran mekanis

Getaran mekanis merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat-alat mekanis yang sebagian sampai ke tubuh dan menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

6) Bau-bauan

Bau-bauan (gas berbau) di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi orang pada saat bekerja, terutama pekerjaan yang memerlukan konsentrasi.⁷¹

d. Prinsip Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam

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.

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

⁷¹ Suharyanto, Ery Nugraha, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT. Gsi Cianjur.",190.

hakikat manusia tidak bukan 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.⁷²

e. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

1) Pencahayaan

Ketika cahaya dipancarkan dengan cukup dan akurat, karyawan bekerja lebih cepat, membuat lebih sedikit kesalahan, dan bekerja lebih efisien dengan lebih sedikit ketegangan mata.

2) Warna

Warna adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, terutama warna mempengaruhi kondisi mental karyawan. Menggunakan warna yang tepat untuk dinding dan peralatan lain di dalam ruangan akan membantu karyawan bekerja dengan bahagia dan damai.

3) Udara

Faktor udara ini seringkali dihubungkan dengan suhu, sirkulasi udara, dan jumlah uap air di udara.

4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kebisingan perlu ditempatkan peralatan yang mengeluarkan suara keras seperti mesin tik, telepon, tempat parkir motor, dll. di area khusus,

⁷² Nanda Dwi Septianingsih, "Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada CV. Natural Palembang" (UIN Raden Fatah Palembang, 2017), 37-39.

agar tidak mengganggu karyawan lain yang sedang menjalankan tugas.⁷³



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁷³ Danisa and Nurul Komari, “Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan.”,994-995.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian berintikan uraian tentang pendekatan penelitian yang di pilih.⁷⁴ Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara statistik atau kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Maksud dari metode ini adalah untuk menjelaskan atau menggambarkan keadaan, peristiwa, atau segala sesuatu yang berhubungan dengan variabel-variabel tersebut.⁷⁵

Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatori bertujuan menguji hipotesis sebelumnya dan hasil penelitian dapat menjelaskan hubungan kausal antar variabel dengan cara menguji hipotesis. Kemudian maksud penelitian eksplanatori untuk memperoleh data dari tempat tertentu tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, seperti menyebarkan kuisioner dan lain sebagainya. pada penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable yaitu analisis linier berganda.⁷⁶

⁷⁴ Tim Penyusun UIN KHAS JEMBER, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember*, 41.

⁷⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 8.

⁷⁶ Sugiono, 93.

B. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷⁷ Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. AA. Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember yang berjumlah 45 karyawan.

2) Sampel

Sampel merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian.⁷⁸ Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling, menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁷⁹ Jumlah sampel yang digunakan sejumlah 45 responden.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik instrumen dan pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya seperti melalui wawancara, survei, eksperimen, dan sebagainya. Data primer biasanya selalu bersifat spesifik

⁷⁷ Sugiono, 80.

⁷⁸ Tim Penyusun UIN KHAS JEMBER, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember*, 42.

⁷⁹ Sugiono, 85.

karena disesuaikan oleh kebutuhan peneliti.⁸⁰ Penelitian ini menggunakan program SPSS 23 *for windows* sebagai data penganalisisan.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan tertulis disampaikan langsung pada responden menggunakan:

1) Kuisisioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya.⁸¹ Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT CV. AA. Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember. Hasil dari kuesioner yang diberikan kepada responden merupakan tanggapan dan jawaban dari responden melalui beberapa pertanyaan.

D. Analisis Data

Jenis analisis data yang digunakan penulis adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang sesuatu fenomena tertentu di Masyarakat.⁸² Dalam ulasan ini, pembuat menyajikan skala yang berisi 5 skor yang berkecenderungan jawaban dengan keputusan yang menyertainya:

⁸⁰ Muh. Yani Balaka, *Metodologi Penelitian Teori Dan Aplikasi* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2022),21.

⁸¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*,142.

⁸² Misbahul Jannah Ummul Aiman Karimuddin Abdullah et al., *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2021),69.

Tabel 3. 1
Skala Penilaian Likert

Nilai	Alternatif Jawaban	Simbol
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Kurang Setuju	KS
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

Sumber: Data diolah, 2025.

Untuk melakukan teknik analisis data, peneliti menggunakan statistik. Adapun langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan beberapa pengujian yaitu:

1. Uji Instrumen atau Uji Kualitas Data

Sebagaimana data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari kuesioner dilakukanlah uji validitas dan reliabilitas. Untuk menentukan validitas hasil pemeriksaan, informasi digunakan untuk menunjukkan keadaan yang paling penting dalam tinjauan. Informasi tersebut digunakan sebagai gambaran umum tentang komponen yang dimaksud dan kemudian digunakan untuk pembuktian spekulatif. Untuk mendapatkan data dengan baik, instrumen penelitian khususnya, angket dan tes harus memenuhi syarat.⁸³

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang akan di ukur. Oleh karena itu kalau peneliti menggunakan kuisisioner dalam pengumpulan data, maka kuisisioner yang di susun oleh peneliti itu harus dapat mengukur apa yang akan

⁸³ Salim Syahrur, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 2012),133.

di ukur, dan untuk memastikan itu sebelum instrument penelitian itu digunakan perlu lenih dahulu diuji validitasnya.⁸⁴ Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $< r$ hitung maka dapat dinyatakan valid.

b. Uji Realibitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan *konsistensi* suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama, setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan memberikan hasil pengukuran yang konsisten.⁸⁵ Angket ini disusun dalam bentuk pertanyaan dan jawaban. Untuk semua item pertanyaan, uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersamaan. Suatu angket dikatakan reliabel jika nilai Alpha lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik, atau dikenal sebagai uji asumsi klasik, adalah serangkaian prinsip dasar dalam analisis data kuantitatif yang penting untuk memastikan validitas dan keandalan hasil analisis statistik.⁸⁶ Uji asumsi klasik dapat dilakukan melalui beberapa pengukuran berikut ini:

⁸⁴ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), 258.

⁸⁵ Abdullah, 260-261.

⁸⁶ Zainuddin Iba and Aditya Wardhana, *Analisis Regresi Dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0* (Purbalingga: Cv. Eureka Media Aksara, 2024), 40.

a. Uji Normalitas

Asumsi ini mengacu pada distribusi data yang terdistribusi secara normal. Jika data tidak terdistribusi secara normal, beberapa transformasi data mungkin diperlukan sebelum melakukan analisis. Untuk menguji normalitas data, uji statistik seperti uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan dengan hipotesis sebagai berikut:⁸⁷

- 1) Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya nilai *residual* tidak terdistribusi normal.
- 2) Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ maka H_1 diterima, artinya nilai *residual* terdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Multikolinearitas adalah hubungan linear yang terjadi diantara variabel-variabel independen. Untuk mengetahui terjadinya multikolinearitas atau tidak, yakni dengan cara melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika R^2 sangat tinggi namun variabel independen banyak yang tidak signifikan maka dalam model regresi dapat *multikolinearitas*. Apabila nilai $Tolerance \geq 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10,00$, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas.⁸⁸

⁸⁷ Iba and Wardhana, 44-45.

⁸⁸ Iba and Wardhana, 53-55.

c. Uji *Heteroskedastisitas*

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan Uji Glejser, yaitu uji yang dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen dengan nilai absolut residual.⁸⁹ Kriteria pengambilan keputusan dengan uji glejser sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi (sig.) antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Sebaliknya, Jika nilai signifikansi (sig.) antara variabel independen dengan absolut residual $< 0,05$, maka terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis dan mengidentifikasi pola hubungan antara variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Metode ini membantu memprediksi bagaimana perubahan pada variabel independen memengaruhi variabel dependen secara bersamaan.⁹⁰

Penelitian ini akan menggunakan software IBM SPSS 23 untuk menguji analisis tersebut. Berikut model persamaan regresi linear berganda yang digunakan:

⁸⁹ Iba and Wardhana, 49-50.

⁹⁰ Dyah Nirmala Arum Janie, *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*, Semarang University Press (Semarang: Semarang University Press, 2012), 13.

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

b_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi untuk X_1

β_2 = Koefisien Regresi untuk X_2

X_1 = Upah

X_2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

e = Standar Error

4. Uji Hipotesis

Uji statistik ini dilakukan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Melalui hasil regresi berganda, dapat diketahui besarnya koefisien masing-masing variabel bebas. Besarnya koefisien tersebut digunakan untuk menilai hubungan antara variabel bebas, baik secara individual maupun bersama-sama, terhadap variabel terikat.

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.⁹¹ Hasil uji t dapat dilihat pada output *coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau

⁹¹ Janie, 16-18.

ditolak adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika t hitung $<$ tabel, maka H_0 diterima, dan jika $t_{hitung} > t$ tabel, maka H_0 ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersamaan atau simultan mempengaruhi variabel dependen.⁹² Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Nilai signifikansi $<$ 0,05 maka variabel bebas dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat. Selain itu untuk mengetahui kebenaran hipotesis yang digunakan adalah dengan kriteria sebagai berikut:

H_0 : apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

H_a : apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima.

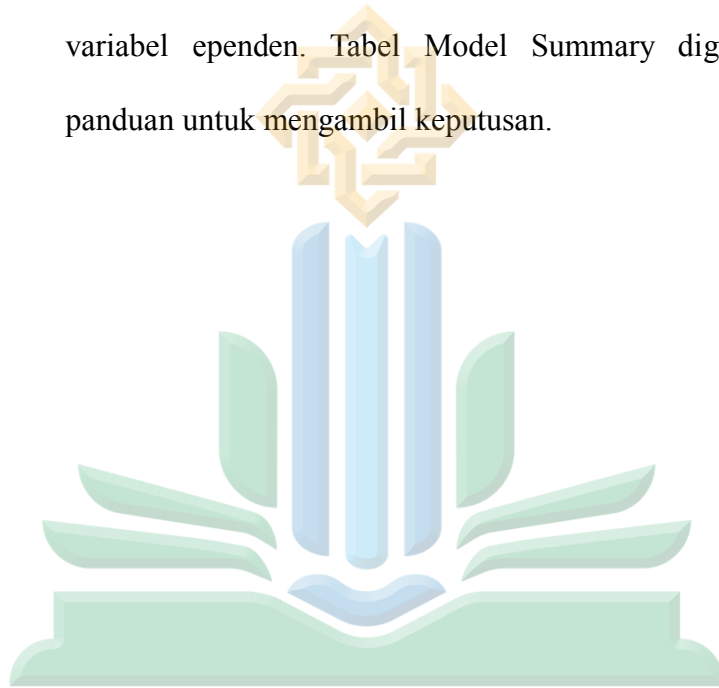
Jadi dengan melihat nilai signifikansi $<$ 0,05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Atau dengan kata lain menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana kekuatan model dalam menjelaskan variasi variabel

⁹² Janie, 16.

dependen.⁹³ Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Jika nilai R^2 kecil, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika R^2 mendekati satu, variabel independen hampir memberikan seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Tabel Model Summary digunakan sebagai panduan untuk mengambil keputusan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁹³ Janie, 15.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

Letak lokasi penelitian pada CV. AA Tobacco Jenggawah Jember, berlokasi di Jatirejo, Cangkring, Jenggawah, Jember Regency, East Java 68171, Indonesia, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

1. Sejarah CV. AA Tobacco Jenggawah Jember

CV AA Tobacco merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri tembakau yang berdiri pada tahun 2015 di Kecamatan Jenggawah, Kabupaten Jember. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pasar tembakau lokal dan nasional, serta memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar. Meskipun tergolong perusahaan yang masih muda, CV AA Tobacco telah mengalami perkembangan yang cukup pesat sejak tahun 2018.⁹⁴

Pada awalnya, perusahaan ini hanya dimulai dengan sejumlah karyawan yang terbatas, namun dengan dedikasi dan semangat kerja yang tinggi, CV AA Tobacco mampu berkembang dan memperluas jangkauan pasarnya. Hingga saat ini, perusahaan ini telah mempekerjakan sebanyak 45 karyawan yang terdiri dari berbagai bagian, seperti produksi, distribusi, dan administrasi. Walaupun perusahaan ini masih dalam tahap pengembangan, gedung operasional CV AA Tobacco hingga kini masih menyewa sebuah tempat di Kecamatan Jenggawah. Namun, meskipun

⁹⁴ Ali Farhan, diwawancara oleh penulis, Jember 12 Mei 2025.

demikian, perusahaan terus berusaha untuk mengembangkan kapasitas produksi dan kualitas produk yang dihasilkan untuk memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat. Dengan komitmen terhadap kualitas produk dan keberlanjutan usaha, CV AA Tobacco terus berkembang dan berusaha menjadi salah satu perusahaan tembakau yang terpercaya dan terkemuka di Kabupaten Jember. Ke depannya, perusahaan ini berencana untuk melakukan ekspansi dan memperluas usaha agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perekonomian lokal.⁹⁵

2. Visi dan Misi CV.AA Tobacco Jenggawah Jember

a. Visi

Menyediakan produk tembakau berkualitas tinggi.

b. Misi

- 1) Menyediakan produk tembakau berkualitas tinggi yang dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan para konsumen.
- 2) Berfokus pada keberlanjutan dan etika dalam proses produksi.
- 3) Terus berinovasi dalam memenuhi tuntutan pasar yang terus berkembang, baik dalam aspek produk maupun layanan, guna menciptakan pengalaman terbaik bagi para konsumen.

3. Struktur Organisasi CV.AA Tobacco Jenggawah Jember

Adapun susunan struktur organisasi pada CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember sebagai berikut:

⁹⁵ Observasi di CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember, 12 Mei 2025.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi CV. AA Tobacco

B. Penyajian Data

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Penyebaran angket kepada 30 responden. Tinjauan berdasarkan jenis kelamin dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1.	Laki-laki	9	20%
2.	Perempuan	36	80%
	Total	45	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang atau 20% sedangkan perempuan sebanyak 36 orang atau 80%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember yang paling dominan adalah perempuan.

2. Berdasarkan Usia

Data diolah sesuai dengan usia oleh 30 responden dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Usia Responden

No	Usia	Responden	Presentase
1.	20-29 Tahun	6	13,3%
2.	30-39 Tahun	10	22,2%
3.	40-49 Tahun	22	48,9%
4.	50-59 Tahun	7	15,6%
Total		45	100%

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan usia 20-29 tahun sebanyak 6 orang atau 13,3%, responden dengan usia 30-39 tahun sebanyak 10 orang atau 22,2%, responden dengan usia 40-49 tahun sebanyak 22 orang atau 48,9%, dan responden dengan usia 50-59 tahun sebanyak 7 orang atau 15,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa usia karyawan CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember yang paling dominan adalah usia 40-49 tahun.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data diolah sesuai dengan pendidikan terakhir oleh 30 responden dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase
1	SD/MI	31	68,9%
2	SMP	12	26,7%
3	SMA/SMK	2	4,4%
Total		45	100%

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa Pendidikan terakhir responden SD/MI berjumlah 31 orang atau 68,9%, responden SMP berjumlah 12 orang atau 26,7%, dan SMA/SMK berjumlah 2 orang atau 4,4%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember berpendidikan terakhir SD/MI.

4. Berdasarkan Masa Bekerja

Data diolah sesuai dengan lama bekerja oleh 30 responden dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Masa Bekerja Responden

No	Masa Bekerja	Responden	Presentase
1	<5 Tahun	33	73,3%
2	5-10 Tahun	12	26,7%
	Total	45	100%

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui masa kerja responden <5 tahun berjumlah 33 orang atau 73,3%, dan 5-10 tahun berjumlah 12 orang atau 26,7%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember masa kerjanya <5 tahun.

C. Analisis dan Pengajuan Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengukuran ini dilaksanakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner dalam penelitian. Tingkat validitasnya kemudian dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung

dengan r tabel. Degree of freedom (df) = $N-2$, N ditafsirkan sebagai jumlah sampel. Maka besarnya df dapat diperoleh dari $df = 45-2$ menghasilkan 43 dengan α 0,05 (tingkat signifikansi uji 2 arah), sehingga kemudian r tabel sebesar 0,2940 yang dihasilkan dari perhitungan dengan melihat r tabel. Maka setiap butir pertanyaan variabel-variabel yang ada dianggap valid jika nilai r hitung $>$ r tabel.⁹⁶

Berikut hasil dari uji validitas penelitian ini yang melibatkan SPSS IMB Versi 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Upah (X_1)

No	Keterangan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Validitas
1	X1.1	0,539	0,000	Valid
2	X1.2	0,572	0,000	Valid
3	X1.3	0,524	0,000	Valid
4	X1.4	0,537	0,000	Valid
5	X1.5	0,606	0,000	Valid
6	X1.6	0,534	0,000	Valid
7	X1.7	0,608	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2025.

Berdasarkan item-total *correlation* variabel upah (X_1) besaran r hitung berkisar 0,524-0,608 maka nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel yaitu 0,2940. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada uji validitas variabel upah (X_1) dinyatakan valid.

⁹⁶ Imam Ghazali, *Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Semarang: Yoga Pratama, 2020).

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

No	Keterangan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Validitas
1	X2.1	0,749	0,000	Valid
2	X2.2	0,749	0,000	Valid
3	X2.3	0,722	0,000	Valid
4	X2.4	0,741	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2025.

Berdasarkan item-total *correlation* variabel lingkungan kerja (X₂) dinyatakan valid karena besaran besaran r hitung berkisar 0,722-0,749 maka nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel yaitu 0,2940. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada uji validitas variabel lingkungan kerja (X₂) dinyatakan valid.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Keterangan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Validitas
1	Y1	0,617	0,002	Valid
2	Y2	0,679	0,000	Valid
3	Y3	0,630	0,000	Valid
4	Y4	0,614	0,000	Valid
5	Y5	0,639	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2025.

Berdasarkan item-total *correlation* variabel kinerja karyawan (Y) besaran r hitung berkisar 0,614-0,679 maka nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel yaitu 0,2940. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Realibitas

Uji Reliabilitas merupakan pengujian yang dapat menunjukkan apakah alat pengukur dari sebuah penelitian dapat dipercaya atau tidak. Pengujian reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran

tersebut tetap konsisten sebanyak dua kali ataupun lebih dan dengan menggunakan alat ukur yang sama. Sebuah alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden yang telah menjawab pertanyaan atau pernyataan yang tersedia dalam kuosioner tersebut dapat konsisten. Kuosioner sebagai alat ukur diharuskan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, dan syarat yang harus dipenuhi sebelum dilakukannya uji reliabilitas yakni variabel penelitian telah valid terlebih dahulu, apabila variabel penelitian tidak valid maka pengujian reliabilitas tidak perlu dilakukan. Jika hasil uji instrumen yang dimaksud memiliki koefisien Alpha Cronbach $> 0,6$ maka dapat dianggap reliabel begitupun sebaliknya, apabila nilai Alpha Cronbach $< 0,6$ maka dikatakan tidak reliabel.⁹⁷

Berikut hasil pengujian terhadap 30 responden menggunakan SPSS IMB Versi 23 variabel berikut dengan hasil:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf signifikan	Keterangan
1	Upah (X_1)	0,629	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,724	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,630	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2025.

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui nilai Cronbach's

⁹⁷ Livia Amanda, Ferra Yanuar, and Dodi Devianto, "Uji Validitas Dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang," *Jurnal Matematika UNAND* 8, no. 1 (2019): 179, <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>.

Alpha setiap variabel $> 0,60$ (taraf signifikansi). Upah (X1) $0,629 > 0,60$, Lingkungan Kerja (X2) $0,724 > 0,060$ dan Kinerja Karyawan (Y) $0,630 > 0,60$.

Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dari variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Kemudian, dapat ditafsirkan jawaban responden terhadap pertanyaan mengenai variabel-variabel tersebut relatif konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah data berdistribusi normal, yang merupakan asumsi penting dalam analisis statistik. Jika data tidak berdistribusi normal, maka dapat mempengaruhi validitas hasil analisis. Uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* dapat digunakan dengan hipotesis sebagai berikut:⁹⁸

- 1) Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $< 0,05$ maka nilai *residual* tidak terdistribusi normal.
- 2) Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ maka nilai *residual* terdistribusi normal.

⁹⁸ Iba and Wardhana, *Analisis Regresi Dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0*.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47718907
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.047
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2025.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa *asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$, hal ini dapat di simpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilihat melalui VIF dan nilai *tolerance*.

Apabila nilai $VIF < 10,00$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas dalam regresi. Data yang baik yaitu data yang tidak terjadi multikolinearitas.⁹⁹

Berikut ini hasil dari uji multikolinieritas:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Upah	0,983	1,017
2	Lingkungan Kerja	0,983	1,017

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2025.

⁹⁹ Iba and Wardhana.53-55.

Berdasarkan tabel diatas, bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel upah (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,983 > 0,10$ dan nilai VIF $1,017 < 10$, maka pada variabel upah (X_1) dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas atau tidak terdapat korelasi antar variabel independen (X).
- 2) Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,983 > 0,10$ dan nilai VIF $1,017 < 10$, maka pada variabel lingkungan kerja (X_1) dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas atau tidak terdapat korelasi antar variabel independen (X).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi. Jika terjadi heteroskedastisitas, maka hasil estimasi menjadi tidak efisien, sehingga dapat mempengaruhi validitas analisis. Dalam penelitian ini uji glejser digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji glejser sebagai berikut:¹⁰⁰

- 1) Jika nilai siginifkansi (*sig.*) antara variabel independen dengan *absolut residual* $> 0,05$, maka tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas*.

¹⁰⁰ Iba and Wardhana.49-50

- 2) Sebaliknya, Jika nilai signifikansi (*sig.*) antara variabel independen dengan *absolut residual* $< 0,05$, maka terjadi masalah *heteroskedastisitas* dalam model regresi.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.640	2.477		2.681	.010
X1	-.097	.057	-.251	-1.710	.095
X2	-.116	.099	-.172	-1.167	.250

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2025.

Dari tabel diatas, nilai signifikansi (*Sig.*) dari seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05 yaitu upah (X_1) 0,095, dan lingkungan kerja (X_2) 0,250. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas* dalam model regresi.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi pola hubungan antara variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Upah (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember. Detail pengaruh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 12
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.428	4.454		2.341	.024
X1	.332	.102	.446	3.236	.002
X2	.096	.179	.074	.537	.594

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2025.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persamaan model regresi linier berganda ialah:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 10,428 + 0,332 X_1 + 0,096 X_2 + e$$

Keterangan:

b_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi untuk X1

β_2 = Koefisien Regresi untuk X2

X_1 = Upah

X_2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

e = Standar Error

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat memberi penjelasan sebagai berikut:

- a. b_0 adalah nilai konstanta yang menjelaskan bagaimana keadaan dari variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada saat tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas yakni variabel Upah (X_1) dan

variabel Lingkungan Kerja (X_2) nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 10,428, maka menunjukkan bahwa besarnya variabel dependen (Kinerja Karyawan) berjumlah 10,428 jika variabel independen yaitu Upah dan Lingkungan Kerja = 0.

- b. Variabel Upah (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan jumlah koefisien regresi β_1 sebesar 0,332, artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel Upah (X_1) maka akan terjadi peningkatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,332.
- c. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan, β_2 sebesar 0,096, yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwasannya setiap kenaikan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja (X_2) maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,096.

4. Uji Hipotesis

- a. Uji T (secara parsial)

Penggunaan Uji T untuk mengetahui pengaruh atau tidaknya pada masing-masing variabel independen (upah dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara parsial. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari perbandingan antara nilai probabilitas t hitung terhadap α (taraf signifikan) yang telah ditentukan 0,05. Untuk mengetahui nilai t tabel sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$$

Keterangan: α = koefisien konstanta

n = jumlah sampel

k = jumlah variable independen

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$$

$$= t (0,05/2; 45-2-1)$$

$$= t (0,025; 42)$$

$$= 2,01808$$

Tabel 4. 13
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.428	4.454		2.341	.024
	X1	.332	.102	.446	3.236	.002
	X2	.096	.179	.074	.537	.594

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2025.

Berdasarkan tabel di atas analisis uji T adalah sebagai berikut:

1) Variable Upah (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai signifikansi untuk pengaruh variabel upah (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada tabel diatas sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai T hitung $3,236 > 2.01808$ (T tabel), maka dapat disimpulkan H_a diterima H_o ditolak, berarti terdapat pengaruh signifikan variabel upah (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis:

H_1 = terdapat pengaruh signifikan upah terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai signifikansi untuk pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada tabel diatas sebesar $0,594 > 0,05$ dan nilai T hitung $0,537 < 2.01808$ (T tabel), maka dapat disimpulkan H_a ditolak H_o diterima, berarti tidak terdapat pengaruh signifikan variable lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis:

H_0 : tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (secara simultan)

Pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen diukur dengan menggunakan uji F. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari perbandingan antara probabilitas f hitung terhadap taraf signifikansi sebesar 0,05, dengan menentukan f tabel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= f(k; n-k-1) \\ &= f(2; 45-2-1) \\ &= f(2; 42) \\ &= 3,22 \end{aligned}$$

Tabel 4. 14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.462	2	13.731	5.571	.007 ^b
	Residual	103.516	42	2.465		
	Total	130.978	44			

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2025.

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai f tabel sebesar 3,22 dengan tingkat signifikan $< 0,05$ dan f hitung sebesar 5,571, dapat dikatakan bahwa $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($5,571 > 3,22$) dan terdapat pengaruh dengan signifikan $0,007 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima H_o ditolak, berarti terdapat pengaruh signifikan antara variable upah dan lingkungan kerja (independen) terhadap variabel kinerja karyawan (dependen).

Hipotesis:

H_3 : terdapat perngaruh signifikan antara variabel independent (upah dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara simultan.

5. Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabilitas variabel dependen dalam suatu model regresi. Berikut hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 4. 15
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.172	1.56992

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2025.

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan hasil koefisien determinan (R^2) dari kebutuhan variabel memperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,172 yang memiliki arti bahwa variabel independen (upah dan lingkungan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 17,2%. Sedangkan untuk sisanya sebesar (100% - 17,2% = 82,8%) variabel dependen (Y) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam regresi dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut berdasarkan data yang telah diolah oleh peneliti dengan bantuan SPSS IBM versi 23:

1. Pengaruh upah (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil *output* uji T (parsial) diatas diketahui nilai (Sig) variabel upah (X_1) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,236 > t$ tabel 2.01808 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan upah (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). yang artinya semakin tinggi upah yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Ruslan Efendi, Junita Lubis, dan Elvina pada tahun 2020, yang berjudul “Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah”. Menyatakan bahwa upah secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁰¹

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah yang tinggi akan mampu mendorong kinerja karyawan. Karyawan akan merespon positif apabila upah yang diberikan sesuai dengan pencapaian yang dihasilkan atas pekerjaannya sehingga meningkatkan semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi upah yang diberikan oleh perusahaan maka semakin meningkatkan pula kinerja karyawan menjadi lebih baik.

2. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil output Berdasarkan hasil output uji T (parsial) diatas diketahui nilai (Sig) variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar $0,594 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,537 < t$ tabel 2.01808 maka dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak dan H_0 diterima. Artinya variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Annisa Nurhandayani pada tahun 2022, yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja”

¹⁰¹ Efendi, Lubis, and Elvina, “Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah.”

Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁰²

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syalimono Siahaan, dan Syaiful Bahri pada tahun 2019, yang berjudul ” Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁰³

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja di CV. AA Tobacco memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak ideal secara teori (misalnya dari segi pencahayaan, warna, udara, atau suara), bisa jadi karyawan tidak menganggap hal tersebut sebagai penghambat utama dalam bekerja. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan CV AA. Tobacco Kecamatan Jenggawa Kabupaten Jember telah terbiasa dengan kondisi lingkungan kerja saat ini, sehingga tidak terlalu mempermasalahkan aspek pencahayaan, warna, udara, dan suara. Adaptasi jangka panjang dapat membuat persepsi terhadap kondisi tersebut menjadi netral, dan tidak lagi mempengaruhi motivasi maupun produktivitas secara langsung.

¹⁰² Annisa Nurhandayani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja,” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 1, no. 2 (2022): 108–10, <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>.

¹⁰³ Syalimono Siahaan and Syaiful Bahri, “Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 16–30, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>.

Faktor lain juga lebih dominan mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini, variabel upah bisa jadi lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja. Ini membuat pengaruh lingkungan kerja tampak tidak signifikan. Faktor upah yang berpengaruh signifikan menunjukkan bahwa karyawan lebih sensitif terhadap aspek finansial dibandingkan kondisi lingkungan kerja fisik. Pada CV AA. Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember penghargaan secara finansial mungkin dianggap lebih penting oleh karyawan sebagai dorongan utama untuk meningkatkan kinerja.

3. Pengaruh upah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan *output* pada tabel ANNOVA atau F Test di atas, diketahui nilai signifikansi (Sig) sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai F hitung $5,571 > 3,22$ F tabel, maka sesuai dengan pengambilan dasar keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa pengaruh signifikan antara variabel independent (upah dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara simultan.

Koefisien determinan (R^2) dari kebutuhan variabel memperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,172 yang memiliki arti bahwa variabel independen (upah dan lingkungan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 17,2%. Sedangkan untuk sisanya sebesar $(100\% - 17,2\% = 82,8\%)$ variabel dependen (Y) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam regresi dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Lilik Khoiriyah pada tahun 2009, yang berjudul ” Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta” Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel upah, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.¹⁰⁴



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹⁰⁴ Lilik Khoiriyah, “PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AJI BALI JAYAWIJAYA SURAKARTA” (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009).

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Melalui perolehan penelitian dan pembahasan yang selesai peneliti laksanakan di CV AA. Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember, kemudian secara garis besar dapat ditarik kesimpulan sebagaimana berikut ini:

1. Variabel Upah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji T menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi upah yang diterima, semakin meningkat motivasi dan semangat kerja karyawan. Upah dianggap sebagai bentuk penghargaan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab.
2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji T menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh beberapa kemungkinan, seperti karyawan yang sudah terbiasa dengan kondisi fisik lingkungan kerja (pencahayaannya, warna, udara, dan suara), serta faktor lain seperti upah yang lebih dominan memengaruhi kinerja.
3. Variabel Upah dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, variabel upah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai adjusted R^2 sebesar 17,2% menunjukkan

bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

B. Saran

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagaimana berikut:

1. Upah Berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pihak CV. AA Tobacco sebaiknya terus mengevaluasi sistem pengupahan agar sesuai dengan beban kerja, kinerja, dan kebutuhan hidup karyawan. Pemberian upah yang layak dan proporsional dapat menjadi motivasi utama bagi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Meskipun lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, pihak CV. AA Tobacco sebaiknya tetap perlu memperhatikan faktor-faktor seperti pencahayaan, sirkulasi udara, warna ruangan, dan kebisingan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung kesehatan dan kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang.
3. Upah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan. Karena variabel upah dan lingkungan kerja hanya menjelaskan sebagian kecil (17,2%) dari variasi kinerja karyawan, Pihak CV. AA Tobacco sebaiknya mulai mengeksplorasi faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, pelatihan kerja, penghargaan non-material, dan hubungan antar rekan kerja sebagai strategi peningkatan kinerja yang lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015.
- Aini, Fani Nur, and Nur Ika Mauliyah. "Pengaruh Profil Risiko Dan Permodalan Terhadap Kinerja Keuangan Bank Syariah (Studi Pada Bank Umum Syariah Yang Terdaftar Di OJK Periode 2016-2021)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)* 3, no. 2 (2023): 369–86. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v3i2.227>.
- Amanda, Livia, Ferra Yanuar, and Dodi Devianto. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang." *Jurnal Matematika UNAND* 8, no. 1 (2019): 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>.
- Anggita Aprilia nanda, Deni Panca Ramadan, Helga FadhillahRohman, Carmidah. "Analisis Sistem Upah Di Toko Bintang Variasi Menurut Perspektif Ekonomi Islam." *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)* 2, no. 2 (2023): 1–10.
- Anis, Sumanti Manao. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 5, no. 1 (2022): 1–9.
- Cahyadi, Budi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam." *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 3, no. 1 (2019): 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>.
- Danisa, Dinar, and Nurul Komari. "Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan." *Management Business Innovation Conference* 8, no. 2 (2023): 989–1001.
- Efendi, Ruslan, Junita Lubis, and Elvina Elvina. "Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7, no. 2 (2020): 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>.
- Esisuarni, Hanif Alqadri, Nellitawati. "Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia." *Niara* 17, no. 2 (2024): 478–88. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>.
- Fauzi, Ahmad, Fitriani Latief, and Shandra Bahasoan. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar." *Jurnal Manuver* 1, no. 1 (2023): 1–14.
- Ghazali, Imam. *Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Semarang: Yoga Pratama, 2020.

- Hartini, Sella Okti, and Dewi Urip Wahyuni. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF (STIESIA) Surabaya." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 11, no. 10 (2022): 1–19.
- . "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF (STIESIA) Surabaya." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 11, no. 10 (2022): 1–19. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4943>.
- Iba, Zainuddin, and Aditya Wardhana. *Analisis Regresi Dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0*. Purbalingga: Cv. Eureka Media Aksara, 2024.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang University Press. Semarang: Semarang University Press, 2012.
- Jason Sebastian, Kurniati W. Andani. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 11, no. 2 (2020): 461–68. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.615>.
- Karimuddin Abdullah, Misbahul Jannah Ummul Aiman. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2021.
- Khoiriyah, Lilik. "PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AJI BALI JAYAWIJAYA SURAKARTA." Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009.
- Laia, Dianu. "Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 5, no. 2 (2022): 111–24.
- Lajnah Pentashihan mushaf Al-Qur'an. "Qur'an Kemenag." 20, mei 2025, n.d. <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/99?from=1&to=8>.
- Lestari, Ayung Wijia, and Siti Ning Farida. "Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 4, no. 2 (2022): 1006–17. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4620>.
- Lilik Khoiriyah. "Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta." Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009.
- Mahmud Yusuf. *Kinerja Islami*. Mataram: Lafadz Jaya, 2016.
- Muh. Yani Balaka. *Metodologi Penelitian Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2022.
- Mulyah, Syaripah, Adya Hermawati, and Fajar Saranani. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Kendari Ekspres."

Jurnal Ilmu Manajemen 6, no. 1 (2020): 61–72.

MUNANDAR, ARIS, and AHMAD HASAN RIDWAN. “Keadilan Sebagai Prinsip Dalam Ekonomi Syariah Serta Aplikasinya Pada Mudharabah.” *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam* 7, no. 1 (2023): 89. <https://doi.org/10.15548/maqdis.v7i1.453>.

Nanda Dwi Septianingsih. “Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada CV. Natural Palembang.” UIN Raden Fatah Palembang, 2017.

Noorma Yunia. “Manajemen Dan Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Islam.” *Jurnal Aksioma Ad-Diniyah* 5, no. 1 (2017): 31–58.

Nur Aksin. “Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam).” *Meta Yuridis* 1, no. 2 (2018): 72.

Nurhandayani, Annisa. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 1, no. 2 (2022): 108–10. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>.

Palupiningtyas, Dyah, and Aurilia Triani Aryaningtyas. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran S 2 Semarang.” *Jurnal Visi Manajemen* 8, no. 2 (2022): 109–17.

Priono, Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zilfatama Publisher, 2008.

Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010.

Puji Astuti. “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang).” *Universitas Muhammadiyah Magelang*. Universitas Muhammadiyah Magelang, 2020.

Putri Oktaviani, Anzu Elvia Zahara, and Muhammad Ismail. “Pengaruh Upah Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan.” *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* 3, no. 1 (2023): 236–50. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i1.733>.

Qomariyah, Nur, and Nur Ika Mauliyah. “Implementasi Sistem Just In Time (JIT) Dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan Pada PT. Langgeng Makmur Utama Bangsalsari Jember.” *Jurnal Akuntansi Dan Audit Syariah (JAAiS)* 4, no. 1 (2023): 94–106. <https://doi.org/10.28918/jaais.v4i1.7112>.

Rahmawati, Chusnul, Erika Nurhayani, Hilwa Karimah, and Quanita Elisya. “Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Journal of Creative Student Research (JCSR)* 1, no. 4 (2023): 42–56. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i3.2213>.

Rianda, and Winarno. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung.” *Jurnal*

- Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 9, no. 2 (2022): 192–203.
- Rofiki, Ahmad, and Hikmatul Hasanah. “Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)* 4, no. 2 (2024): 679–90. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i2.429>.
- Ruslan Abdul Ghofur. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020.
- Sandra Dewi, Novi Yanti. “Pengupahan Dan Kesejahteraan Dalam Pespektif Islam.” *Jurnal Econetica* 1, no. 2 (2019): 11–24.
- Sani, M M. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Gatra Mapan Malang).” *Skripsi UIN Malang*, 2020.
- Setiawan, Vikry, Eliza Eliza, and Destiana Kumala. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apartemen Airlangga Di Jakarta Selatan.” *Jurnal Ekonomi Utama* 2, no. 1 (2023): 1–5. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.29>.
- Siahaan, Syalimono, and Syaiful Bahri. “Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>.
- Siti Indah Purwaning Yuwana. “Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, Lingkungan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 2 (2022): 448–54.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Suharyanto, Ery Nugraha, Hendra Permana. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT. Gsi Cianjur.” *Jurnal Ilmiah Teknik Industri ISSN 1412-6869* 13, no. 2 (2014): 187–200.
- Susanti, and Nanda Harry Mardika. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk.” *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 3 (2021). https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066.
- Susilowati Rahayuningsih, Imada Wiken Al Khildina, Annisak Isnaeni, Rusmiani, Suprianik. “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT BERKARIR MAHASISWA DI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH.” *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah* 3, no. 6 (2024): 2795–2803.

https://www.researchgate.net/publication/381100251_HUBUNGAN_MOTIVASI_IBU_DUKUNGAN_KELUARGA_DAN_PERAN_BIDAN_TERHADAP_KUNJUNGAN_NIFAS_DI_PUSKESMAS_MARIPARI_KABUPATEN_GARUT_TAHUN_2023.

Syahrum, Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media, 2012.

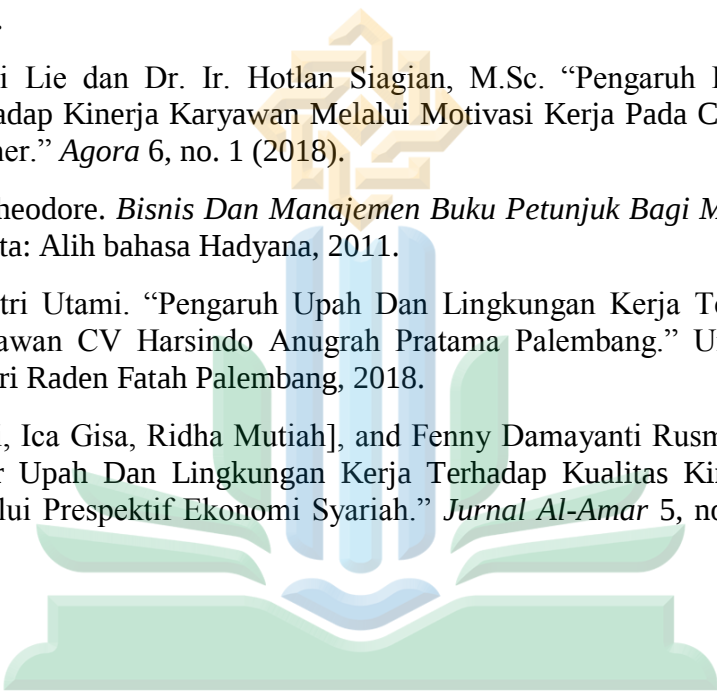
Tim Penyusun UIN KHAS JEMBER. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember*. Jember: UIN KHAS Jember, 2021.

Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner." *Agora* 6, no. 1 (2018).

Tyssen, Theodore. *Bisnis Dan Manajemen Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula*. Jakarta: Alih bahasa Hadyana, 2011.

Widya Putri Utami. "Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Harsindo Anugrah Pratama Palembang." Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2018.

Wulandari, Ica Gisa, Ridha Mutiah], and Fenny Damayanti Rusmana. "Pengaruh Besar Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Melalui Prespektif Ekonomi Syariah." *Jurnal Al-Amar* 5, no. 1 (2024): 17–18.



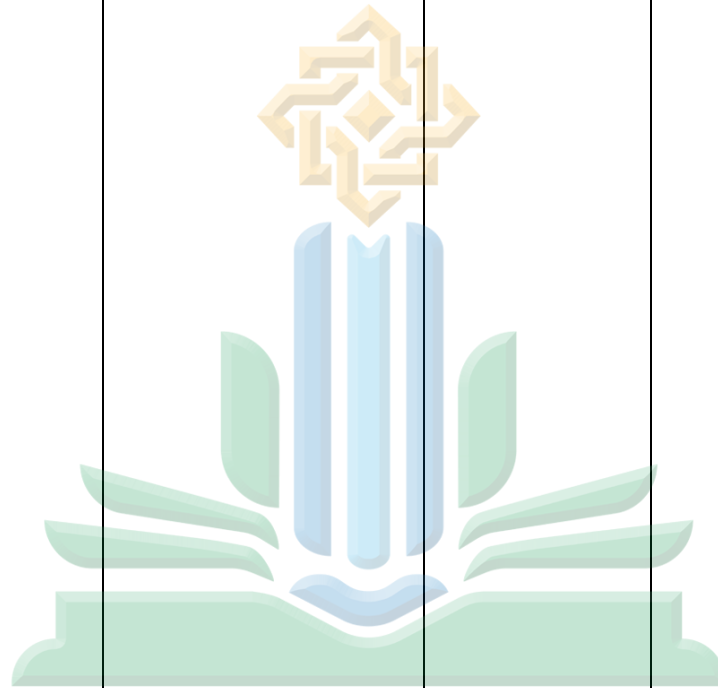
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

1. Matriks Penelitian

MATRIKS PENELITIAN

Judul	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Indikator	Sumber Data	Metodelogi Penelitian	Hipotesis
Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember.	- Apakah upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember? - Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember? - Apakah upah dan lingkungan kerja berpengaruh	- Variabel Independen (X) - Upah (X_1) - Lingkungan Kerja (X_2) - Variabel Dependen (Y) - Kinerja Karyawan (Y)	- Variabel Independen (X) - Upah (X_1) - Memadai - Keadilan - Seimbang - Biaya yang efektif - Terjamin - Perangsang kerja - Kepantasan - Lingkungan Kerja (X_2) - Pencahayaan - Warna - Udara - Suara - Variabel Dependen - Kinerja Karyawan (Y) - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu - Efektifitas - Kemandirian	- Informan: 45 Karyawan CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember - Kepustakaan: - Buku - Jurnal - Skripsi	- Pendekatan dan Jenis Pendekatan: Pendekatan Kuantitatif dan jenis penelitian Eksplanatori. - Populasi dan sampel: Teknik <i>nonprobability sampling</i>: sampling jenuh. - Teknik instrumen pengumpulan data: kuesioner (Angket) - Analisis Data: - Uji instrumen/ Uji kualitas data: - Uji validitas - Uji reabilitas - Uji asumsi klasik - Uji normalitas - Uji multikolinerita - Uji heteroskedastisitas - Analisi regresi linier berganda - Uji hipotesis - Uji T (secara parsial) - Uji F (secara	H_1: Terdapat pengaruh antara upah terhadap kinerja karyawan CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember secara Parsial. H_2: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember secara Parsial. H_3: Terdapat pengaruh antara upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. AA Tobacco

	secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember?				simultan) e. Uji koefisien determinasi (R^2)	Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember secara Simultan.
--	---	--	--	--	--	---



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

2. Surat Pernyataan Keaslian Penulisan

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Ulul Albab

NIM : 214105020012

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan jujur bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat penjiplakan karya ilmiah, kecuali yang dikutip dalam skripsi ini dan dikutip sebagai sumber referensi.

Apabila dikemudian hari hasil karya ini benar terbukti ada unsur plagiarisme dan komplain dari pihak luar, maka saya siap diproses sesuai peraturan perundang-undangan.

Oleh karena itu pernyataan saya buat dengan jujur dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jember, 26 Mei 2025

Saya yang menyatakan



Muhammad Ulul Albab
NIM.214105020012

3. Angket Penelitian

1. Data Diri Responden

- a. Nama:
- b. Jenis Kelamin:
- c. Usia:
- d. Pendidikan Terakhir
- e. Masa Kerja:

2. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (●) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik *skala likert*, yaitu:

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

3. Kuisioner

Variabel	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL SKOR
Upah (X1)	Memadai	Upah yang saya terima di CV. AA Tobacco Jenggawah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.						
	Keadilan	Upah yang diberikan oleh CV. AA Tobacco Jenggawah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya.						
	Seimbang	Saya rasa bahwa upah yang diberikan oleh CV. AA Tobacco seimbang dengan tanggung jawab pekerjaan saya.						
	Biaya yang efektif	Upah yang saya terima memperhitungkan efisiensi biaya tanpa						

Variabel	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL SKOR
		mengurangi hak saya sebagai pekerja.						
	Terjamin	Upah yang diberikan oleh CV. AA Tobacco Jenggawah dibayarkan secara rutin dan tidak mengalami keterlambatan.						
	Perangsang kerja	Upah yang saya terima di CV. AA Tobacco Jenggawah memotivasi saya untuk bekerja lebih giat.						
	Kepantasan	Upah yang saya terima di CV. AA Tobacco Jenggawah sesuai dengan standar kepantasan yang berlaku di tempat saya bekerja.						
Lingkungan Kerja (X2)	Pencahayaan	Pencahayaan di CV. AA Tobacco Jenggawah cukup untuk						

Variabel	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL SKOR
		mendukung kegiatan kerja sehari-hari.						
	Warna	Warna-warna yang digunakan di lingkungan CV. AA Tobacco Jenggawah memberikan kesan nyaman.						
	Udara	Sirkulasi dan kualitas udara di CV. AA Tobacco Jenggawah cukup baik dan mendukung kenyamanan kerja.						
	Suara	Lingkungan di CV. AA Tobacco Jenggawah tidak terlalu bising dan mendukung konsentrasi dalam bekerja.						
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan sesuai standar.						

Variabel	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL SKOR
	Kuantitas	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai target.						
	Ketepatan waktu	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.						
	Efektifitas	Saya bekerja secara efektif dengan memanfaatkan waktu dan sumber daya secara optimal.						
	Kemandirian	Saya merasa percaya diri saat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.						

4. Surat Permohonan Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B-1191 /Un.22/7.a/PP.00.9/10/ 2024 16 Oktober 2024
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Kepala PT CV.AA Tobacco
 Jl. Jatirejo, Cangkring, Kec. Jenggawah, Kabupaten Jember.

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Ulul Albab
 NIM : 214105020012
 Semester : VII (Tujuh)
 Jurusan : Ekonomi Islam
 Prodi : Ekonomi Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



A.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R



4 -

5. Surat Keterangan Selesai Penelitian

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Ali Farhan

Jabatan : Direktur CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah - Jember

Dengan ini menerangkan bahwa dibawah ini:

Nama : Muhammad Ulul Albab

Nim : 214105020012

Prodi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Telah selesai melakukan penelitian di CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember. Untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir dengan judul "PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA CV. AA TOBACCO KECAMATAN JENGGAWAH KABUPATEN JEMBER".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 23 Mei 2025



6. Jurnal Penelitian

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Nama : Muhammad Ulul Albab
 NIM : 214105020012
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Judul : Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam pada CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember

No	Tanggal	Kegiatan
1	15 September 2024	Penyusunan Proposal Penelitian
2	27 Oktober 2024 – 03 Desember 2024	Revisi Proposal Penelitian
3	23 Desember 2024	ACC Proposal Penelitian
4	25 Februari 2025	Ujian Seminar Proposal
5	11 Maret 2025	Penyerahan surat ijin penelitian
6	19 April 2025	Analisis Data
7	23 April 2025 – 20 Mei 2025	Bimbingan Skripsi
8	22 Mei 2025	ACC Skripsi



Peneliti

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

Muhammad Ulul Albab

7. Dokumentasi Penelitian

Kuisisioner Penelitian
"PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA CV.AA TOBACCO JENGGAWAH JEMBER"

Assalamualaikum wr wb.
 Perkenalkan, Saya Ulul Albab, Mahasiswa Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari tugas akhir (skripsi). Untuk itu saya membutuhkan responden (karyawan CV.AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember). Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner yang telah saya siapkan. Partisipasi Anda sangat berarti untuk mendukung keberhasilan penelitian ini. Saya menjamin bahwa semua data yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian akademik. Atas waktu dan partisipasi yang Anda berikan, saya ucapkan terima kasih. Semoga kebaikan Anda mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT.
 Wassalamualaikum wr wb.

muhammadululbab09@gmail.com [Ganti akun](#)

Tidak dibagikan

Nama

Jawaban Anda

Jawaban Anda

Jenis Kelamin

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

Usia

☐ 20-29 Tahun

☐ 30-39 Tahun

☐ 40-49 Tahun

☐ 50-59 Tahun

Pendidikan Terakhir

☐ SD/MI

☐ SMP

☐ SMA/SMK

☐ Sarjana (S1)

Masa Kerja

☐ Kurang dari 5 tahun

☐ 5-10 tahun

☐ 11-15 tahun

☐ Lebih dari 16 tahun

Berikutnya

Kosongkan formulir

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

15.24
WhatsApp
docs.google.com

Kuisisioner Penelitian "PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA CV.AA TOBACCO JENGGAWAH JEMBER"

muhammadulhuda8@gmail.com 4000 views
Tidak dibagikan

Terdapat 15 butir pernyataan yang dapat dijawab sesuai dengan kriteria anda, dengan petunjuk cara menjawab sebagai berikut.

PETUNJUK PENGISIAN
1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Kurang setuju
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

Upah yang saya terima di CV. AA Tobacco Jenggawah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

1 2 3 4 5
Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Upah yang diberikan oleh CV. AA Tobacco Jenggawah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan saya.

1 2 3 4 5
Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Saya rasa bahwa upah yang diberikan oleh CV. AA Tobacco Jenggawah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.

1 2 3 4 5
Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Upah yang saya terima memperhitungkan efisiensi biaya tanpa mengurangi hak saya sebagai pekerja.

1 2 3 4 5
Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

15.25
docs.google.com

Upah yang diberikan oleh CV. AA Tobacco Jenggawah dibayarkan secara rutin dan tidak mengalami keterlambatan.

1 2 3 4 5
Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Upah yang saya terima di CV. AA Tobacco Jenggawah memotivasi saya untuk bekerja lebih giat.

1 2 3 4 5
Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Upah yang saya terima di CV. AA Tobacco Jenggawah sesuai dengan standar kepatasan yang berlaku di tempat saya bekerja.

1 2 3 4 5
Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Pencapaian di CV. AA Tobacco Jenggawah cukup untuk mendukung kegiatan kerja sehari-hari.

1 2 3 4 5
Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Warna-warna yang digunakan di lingkungan CV. AA Tobacco Jenggawah memberikan kesan nyaman.

1 2 3 4 5
Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Sirkulasi dan kualitas udara di CV. AA Tobacco Jenggawah cukup baik dan mendukung kenyamanan kerja.

1 2 3 4 5
Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Lingkungan di CV. AA Tobacco Jenggawah tidak terlalu bising dan mendukung konsentrasi dalam bekerja.

1 2 3 4 5
Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan sesuai standar.

1 2 3 4 5
Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai target.

1 2 3 4 5
Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

1 2 3 4 5
Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Saya bekerja secara efektif dengan memanfaatkan waktu dan sumber daya secara optimal.

1 2 3 4 5
Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Saya merasa percaya diri saat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

1 2 3 4 5
Sangat tidak setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat setuju

Kembali Kirim Kosongkan formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. - [Pernyataan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

Apakah formulir ini tampak mencurigakan? [Laporkan](#)

Google Formulir

8. Data Kuisisioner Penelitian

1. Upah (X1)

VARIABEL X1								TOTAL X1
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	4	5	4	5	4	4	4	30
2	4	4	4	4	4	5	4	29
3	5	5	4	3	4	5	4	30
4	4	4	5	4	4	5	3	29
5	5	4	3	4	4	5	4	29
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	5	4	5	4	5	5	4	32
9	5	5	5	5	4	5	5	34
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	4	5	5	4	4	5	32
12	4	4	4	4	5	4	4	29
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	4	4	3	5	5	4	4	29
15	4	4	4	5	4	4	4	29
16	4	4	5	5	5	5	4	32
17	4	4	5	5	5	5	5	33
18	5	4	5	5	5	5	5	34
19	4	4	3	5	4	5	4	29
20	4	4	4	5	5	5	5	32
21	5	5	4	5	5	5	4	33
22	5	4	4	4	5	4	4	30
23	5	4	5	4	4	4	5	31
24	5	5	5	5	4	4	4	32
25	5	5	4	4	5	5	5	33
26	3	4	5	4	4	4	5	29
27	5	4	4	5	4	5	4	31
28	4	4	5	5	4	4	5	31
29	4	4	5	5	5	5	5	33
30	5	5	4	5	5	5	5	34
31	5	4	5	5	4	5	5	33
32	4	5	5	4	5	5	5	33

33	4	4	5	5	4	5	5	32
34	5	5	5	5	5	4	5	34
35	5	4	5	4	5	5	5	33
36	5	4	4	5	5	4	5	32
37	5	4	4	5	4	5	5	32
38	4	5	5	4	5	5	4	32
39	4	4	4	4	4	4	5	29
40	4	5	5	5	5	4	4	32
41	5	5	4	5	5	5	5	34
42	4	4	5	4	4	4	4	29
43	4	5	5	5	5	5	5	34
44	5	5	5	5	5	5	4	34
45	4	4	4	4	4	4	4	28

2. Lingkungan Kerja (X2)

VARIABEL X2					TOTAL X2
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20
3	5	5	4	5	19
4	5	5	4	4	18
5	5	5	4	5	19
6	4	4	4	4	16
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	20
10	4	4	4	4	16
11	4	5	5	5	19
12	5	4	4	5	18
13	5	5	5	5	20
14	4	5	5	5	19
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	4	19
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	4	19
20	5	5	5	5	20

21	5	4	5	5	19
22	5	4	4	5	18
23	4	4	5	5	18
24	5	5	4	5	19
25	4	4	5	5	18
26	5	5	5	5	20
27	5	5	5	5	20
28	5	5	5	5	20
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	5	20
31	5	5	5	5	20
32	5	5	4	5	19
33	4	5	5	4	18
34	5	5	5	5	20
35	5	4	5	4	18
36	5	5	4	4	18
37	5	5	5	5	20
38	4	4	4	4	16
39	5	5	5	5	20
40	5	5	5	5	20
41	5	5	5	5	20
42	4	5	4	4	17
43	4	4	4	4	16
44	5	5	5	4	19
45	4	4	4	4	16

3. Kinerja Karyawan (Y)

VARIABEL Y						TOTAL Y
No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
1	5	3	4	4	5	21
2	4	4	4	5	5	22
3	4	4	4	3	5	20
4	4	4	4	4	5	21
5	3	3	4	4	5	19
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20

8	4	5	5	5	5	24
9	4	4	5	5	5	23
10	5	5	4	4	5	23
11	5	5	4	4	5	23
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	4	5	5	4	5	23
15	5	4	4	4	5	22
16	4	4	5	4	4	21
17	4	4	5	4	5	22
18	5	4	5	5	5	24
19	4	4	4	4	4	20
20	5	4	5	4	5	23
21	4	5	4	4	4	21
22	4	3	5	4	4	20
23	5	4	4	4	3	20
24	4	5	4	4	4	21
25	4	5	5	4	5	23
26	5	5	4	5	5	24
27	4	5	5	4	5	23
28	5	4	4	4	4	21
29	5	5	5	5	5	25
30	5	4	5	5	5	24
31	5	4	5	4	5	23
32	5	5	5	4	5	24
33	4	4	4	5	4	21
34	5	5	4	5	4	23
35	5	5	4	4	5	23
36	5	5	5	4	5	24
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	4	5	5	5	5	24
40	5	5	5	4	5	24
41	5	5	4	5	5	24
42	4	5	5	4	5	23
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	4	5	24
45	4	5	4	4	4	21

9. Hasil Analisis SPSS 23

1. Uji Validitas

Upah (X1)

		Correlations						
		X101	X102	X103	X104	X105	X106	X107
X101	Pearson Correlation	1	.303*	.013	.143	.186	.285	.207
	Sig. (2-tailed)		.043	.931	.350	.221	.058	.173
	N	45	45	45	45	45	45	45
X102	Pearson Correlation	.303*	1	.190	.152	.355*	.227	.101
	Sig. (2-tailed)	.043		.211	.320	.017	.133	.510
	N	45	45	45	45	45	45	45
X103	Pearson Correlation	.013	.190	1	.125	.163	.103	.314*
	Sig. (2-tailed)	.931	.211		.413	.285	.502	.036
	N	45	45	45	45	45	45	45
X104	Pearson Correlation	.143	.152	.125	1	.224	.118	.327*
	Sig. (2-tailed)	.350	.320	.413		.138	.439	.028
	N	45	45	45	45	45	45	45
X105	Pearson Correlation	.186	.355*	.163	.224	1	.290	.226
	Sig. (2-tailed)	.221	.017	.285	.138		.053	.136
	N	45	45	45	45	45	45	45
X106	Pearson Correlation	.285	.227	.103	.118	.290	1	.151
	Sig. (2-tailed)	.058	.133	.502	.439	.053		.324
	N	45	45	45	45	45	45	45
X107	Pearson Correlation	.207	.101	.314*	.327*	.226	.151	1
	Sig. (2-tailed)	.173	.510	.036	.028	.136	.324	
	N	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.539**	.572**	.524**	.537**	.606**	.534**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations			
		X201	X202	X203	X204
X201	Pearson Correlation	1	.519**	.288	.436**
	Sig. (2-tailed)		.000	.055	.003
	N	45	45	45	45
X202	Pearson Correlation	.519**	1	.400**	.322*
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.031
	N	45	45	45	45
X203	Pearson Correlation	.288	.400**	1	.419**
	Sig. (2-tailed)	.055	.007		.004
	N	45	45	45	45
X204	Pearson Correlation	.436**	.322*	.419**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.031	.004	
	N	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.749**	.749**	.722**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	.315*	.142	.264	.217	.617**
	Sig. (2-tailed)		.035	.351	.079	.153	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y02	Pearson Correlation	.315*	1	.235	.255	.241	.679**
	Sig. (2-tailed)	.035		.120	.091	.111	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y03	Pearson Correlation	.142	.235	1	.259	.440**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.351	.120		.086	.003	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y04	Pearson Correlation	.264	.255	.259	1	.201	.614**
	Sig. (2-tailed)	.079	.091	.086		.186	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y05	Pearson Correlation	.217	.241	.440**	.201	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.153	.111	.003	.186		.000
	N	45	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.617**	.679**	.630**	.614**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

2. Uji Realibitas

Upah (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.629	7

Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	4

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.630	5

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47718907
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.047
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.640	2.477		2.681	.010
	X1	-.097	.057	-.251	-1.710	.095
	X2	-.116	.099	-.172	-1.167	.250

a. Dependent Variable: ABS_RES

5. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.983	1.017
	X2	.983	1.017

a. Dependent Variable: Y

6. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.428	4.454		2.341	.024
	X1	.332	.102	.446	3.236	.002
	X2	.096	.179	.074	.537	.594

a. Dependent Variable: Y

7. Uji f (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.462	2	13.731	5.571	.007 ^b
	Residual	103.516	42	2.465		
	Total	130.978	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.172	1.56992

a. Predictors: (Constant), X2, X1

9. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.428	4.454		2.341	.024
	X1	.332	.102	.446	3.236	.002
	X2	.096	.179	.074	.537	.594

a. Dependent Variable: Y

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

10. Surat Keterangan Lulus Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Ulul Albab
 NIM : 214105020012
 Program Studi : Akuntansi Syariah
 Judul : Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam pada CV. AA Tobacco Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan Aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada Aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 26 Mei 2025
 Operator Aplikasi Turnitin
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

[Signature]
 Luluk Musfiroh



11. Surat Keterangan Selesai Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Ulul Albab
 NIM : 214105020012
 Semester : 8/Delapan

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 26 Mei 2025
 Koordinator Prodi. Ekonomi Syariah

Dr. Sofiah, M.E
 NIP. 199105152019032005

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R



12. Sitasi Artikel Jurnal Dosen

- 1) Aini, Fani Nur, and Nur Ika Mauliyah. "Pengaruh Profil Risiko Dan Permodalan Terhadap Kinerja Keuangan Bank Syariah (Studi Pada Bank Umum Syariah Yang Terdaftar Di OJK Periode 2016-2021)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)* 3, no. 2 (2023): 369–86. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v3i2.227>.
- 2) Qomariyah, Nur, and Nur Ika Mauliyah. "Implementasi Sistem Just In Time (JIT) Dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan Pada PT. Langgeng Makmur Utama Bangsalsari Jember." *Jurnal Akuntansi Dan Audit Syariah (JAAiS)* 4, no. 1 (2023): 94–106. <https://doi.org/10.28918/jaais.v4i1.7112>.
- 3) Rofiki, Ahmad, and Hikmatul Hasanah. "Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)* 4, no. 2 (2024): 679–90. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i2.429>.
- 4) Siti Indah Purwaning Yuwana. "Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, Lingkungan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 2 (2022): 448–54.
- 5) Susilowati Rahayuningsih, Imada Wiken Al Khildina, Annisak Isnaeni, Rusmiani, Suprianik. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT BERKARIR MAHASISWA DI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH." *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah* 3, no. 6 (2024): 2795–2803. https://www.researchgate.net/publication/381100251_HUBUNGAN_MOTIVASI_IBU_DUKUNGAN_KELUARGA_DAN_PERAN_BIDAN_TERHADAP_KUNJUNGAN_NIFAS_DI_PUSKESMAS_MARIPARI_KABUPATEN_GARUT_TAHUN_2023.

13. Dokumentasi Kegiatan Penelitian



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

14. Biodata Penulis

BIODATA PENULIS



Nama : Muhammad Ulul Albab
 Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 09 September 2002
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Alamat : Desa Kepanjen, Kec. Gumukmas, Kab. Jember
 Prodi : Ekonomi Syariah
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 Riwayat Pendidikan :
 1. MI Miftahul Ulum 01 Kepanjen (2009 – 2014)
 2. SMP Islam Mayangan (2015 – 2017)
 3. SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember (2017-2020)
 4. UIN KHAS Jember (2021 – 2025)