

## Pengaruh Besar Upah dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS BMT Tumang Solo Raya

Nilia Agustini

Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

Email correspondence: [nilaagustini62@gmail.com](mailto:nilaagustini62@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to identify the relationship between salary, Islamic work environment, and employee productivity at KSPPS BMT Tumang Solo Raya. The research method used is descriptive with a quantitative approach. Data was collected through questionnaires distributed to 152 respondents from a population of 251 workers. Data analysis was performed using multiple linear regression with the aid of SPSS 23 software. The results showed that both salary and work environment significantly influence employee performance. The t-value for the salary variable is 4381, while for the work environment variable, it is 4448, both statistically significant. The F-test produced a p-value of 20307, also statistically significant. The conclusion of this study is that salary and work environment collectively influence employee performance at KSPPS BMT Tumang.*

**Keywords:** Salary, Work Environment, Employee Performance, KSPPS BMT Tumang

**Citation suggestions:** Agustini, N. (2024). Pengaruh Besar Upah dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS BMT Tumang Solo Raya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 3(01), 389-398. doi: -

**DOI:** -

### 1. PENDAHULUAN

Dunia korporat berkembang dengan sangat cepat, menuntut organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dalam mencapai tujuan organisasi, dan investasi dalam pertumbuhan profesional karyawan menjadi prioritas utama untuk tetap kompetitif. Menurut Gibson (1996), penting untuk mempelajari manajemen sumber daya manusia (HRM) untuk mengelola kesulitan di tempat kerja dan lingkungan organisasi lainnya.

Strategi organisasi dan peran sumber daya manusia dalam sistem yang lebih luas sangat penting untuk kesuksesan. Daft (2002) menekankan bahwa organisasi yang sukses mencapai tujuannya melalui perencanaan yang cermat, kepemimpinan yang kuat, dan pelaksanaan tugas organisasi yang efisien. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan harus memiliki strategi yang membantu mereka bertahan dan berkembang. Karyawan, sebagai mesin yang mendorong kemajuan bisnis, mempengaruhi umur panjang dan kemakmuran bisnis.

Efektivitas dan efisiensi karyawan ditentukan oleh sikap, dedikasi, disiplin, dan kualitas profesional. Pegawai profesional adalah mereka yang berpikir, bekerja penuh waktu, disiplin, jujur, loyal, dan berkomitmen penuh terhadap pekerjaan mereka (Hamid, 2003). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh dorongan dan keterampilan yang dimiliki. Kompetensi dan keinginan saja tidak cukup, tetapi harus disertai pemahaman tentang tujuan dan pelaksanaannya (Rivai, 2005).

Manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah ciri bisnis yang berkinerja tinggi. Menurut Armstrong (2004), kemampuan menetapkan dan melacak tujuan yang terukur bagi karyawan di semua tingkatan penting untuk mencapai kesuksesan. Evaluasi kinerja meningkatkan efisiensi, modifikasi remunerasi, pilihan penempatan, pendidikan dan pertumbuhan, serta investasi pada masa depan profesional (Mangkuprawira, 2003). Umpan balik dari evaluasi kinerja memotivasi pekerja untuk bekerja lebih keras dan mengembangkan keterampilan mereka (Racmawati, 2004).

Selain upah, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Upah adalah imbalan yang adil dan pantas atas jasa pekerja dalam mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2005). Upah yang layak mendorong pekerja untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan dan mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya (Heidjarahman dan Husnan, 1997). Keadilan dalam pemberian remunerasi penting untuk menjaga loyalitas dan motivasi pekerja.

Lingkungan kerja yang baik meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan karyawan. Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua alat, bahan, dan pengaturan yang dihadapi pekerja, baik fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang ideal adalah yang optimal, sehat, aman, dan nyaman, yang memfasilitasi efisiensi kerja (Sedarmayanti, 2001).

Penelitian ini mengangkat permasalahan terkait upah dan lingkungan kerja di KSPPS BMT Tumang, yang didirikan untuk membebaskan masyarakat Tumang dari cengkraman rentenir. Hingga Maret 2020, KSPPS BMT Tumang telah berkembang menjadi 24 pos terdepan di beberapa provinsi. Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Tumang, Solo Raya.

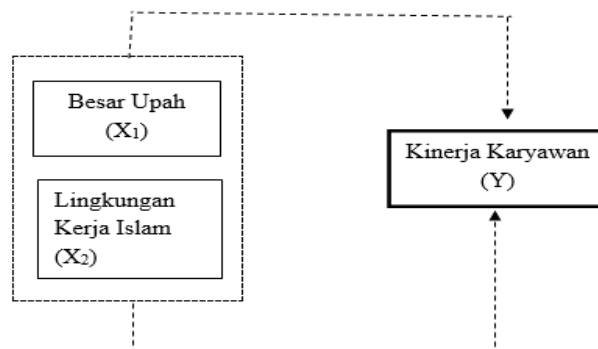
## 2. TINJAUAN PUSTAKA

- Gaji dan Produktivitas: Gibson (1996) menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Ia menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan profesional karyawan adalah kunci untuk mempertahankan daya saing organisasi.
- Lingkungan Kerja dan Kinerja: Daft (2002) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan strategi organisasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa alokasi sumber daya yang strategis dan perencanaan yang cermat adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi.
- Profesionalisme dan Kinerja Karyawan: Hamid (2003) menggarisbawahi bahwa sikap profesionalisme seperti disiplin, dedikasi, dan loyalitas sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurutnya, karyawan yang memiliki sikap ini akan lebih mampu mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaannya.

### 2.1. Landasan Teori

- Teori Motivasi: Teori motivasi seperti yang dikemukakan oleh Maslow dan Herzberg menekankan pentingnya kebutuhan dasar dan faktor motivasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maslow dengan teori hierarki kebutuhannya dan Herzberg dengan teori dua faktornya memberikan kerangka untuk memahami bagaimana gaji dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendekatan strategis untuk mengelola hubungan kerja yang menekankan pengembangan dan pengelolaan karyawan sebagai aset organisasi yang paling berharga. MSDM mencakup berbagai praktik termasuk rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.
- Islamic Work Environment: Lingkungan kerja Islam menekankan prinsip-prinsip seperti keadilan, kesejahteraan, dan etika dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan nilai-nilai syariah yang mengutamakan keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat serta kesejahteraan umat.

### 2.2. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran di atas, penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- a. **Hipotesis 1:** Besar upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Tumang Solo Raya.
- b. **Hipotesis 2:** Lingkungan kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Tumang Solo Raya.
- c. **Hipotesis 3:** Besar upah dan lingkungan kerja Islam secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Tumang Solo Raya.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Dan untuk lokasi yang dipilih adalah KSPPS BMT Tumang Solo Raya. Sugiyono (2020) mengatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menghasilkan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu KSPPS BMT Tumang Solo Raya yang berjumlah sebanyak 251 orang. Pengambilan sampel secara acak, yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan karakteristik populasi, merupakan pendekatan pengambilan sampel yang digunakan. Dengan penggunaan survei online yang dapat diakses dan diisi oleh seluruh anggota populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam penelitian (Sugiyono, 2008: 401). Penelitian ini menggunakan random sampling *non-probabilitas*. Sampel yang diambil sebesar 152 orang. Sampel tersebut diambil dari perhitungan menggunakan regresi berganda. Pada penelitian ini variabel independen yaitu Besar Upah, Lingkungan Kerja Islam dan variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

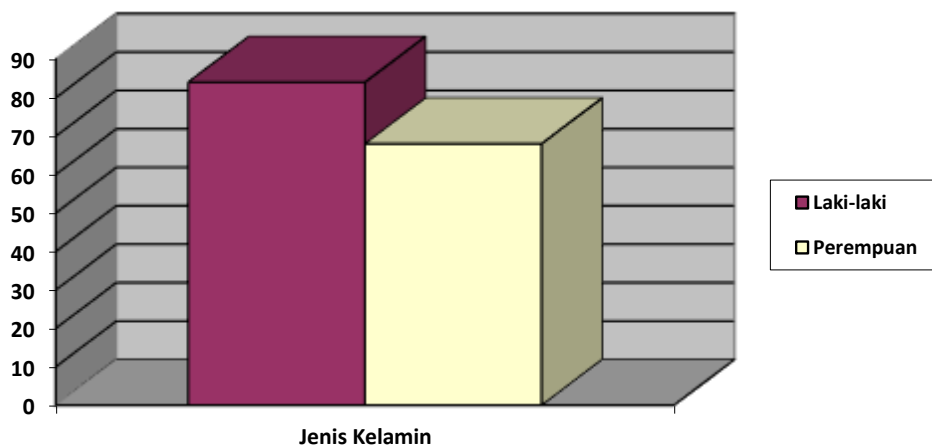
#### 4.1 Hasil Penelitian

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden**

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki     | 84        | 55,3       |
| Perempuan     | 68        | 44,7       |
| Jumlah        | 152       | 100%       |

Sumber: Data Pengolahan SPSS 23, (2023)

Dari data yang ada dalam tabel distribusi frekuensi di atas, dapat dibuat grafik histogram sebagai berikut:



**Gambar 2 Diagram Histogram Jenis Kelamin**

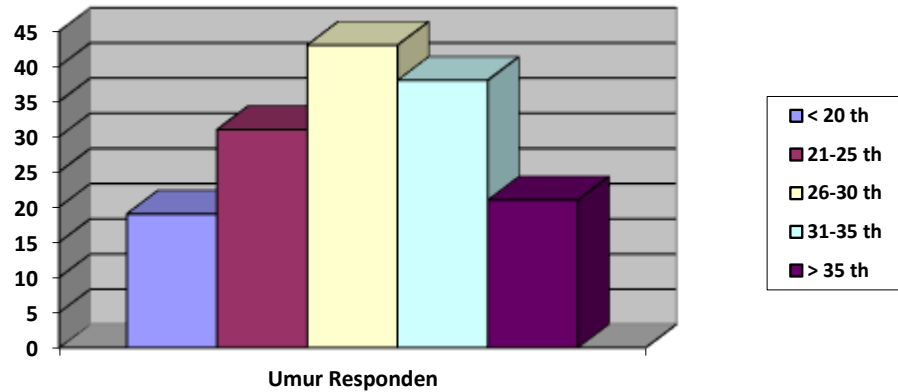
Berdasarkan pada gambar 2, dalam penelitian ini menggunakan responden sebanyak 152 sampel BMT Tumang Solo Raya. Berdasarkan hasil sampel yang apabila dilihat dari segi jenis kelamin keseluruhan sampel berjenis kelamin laki-laki sebanyak 84 atau 55,3% dan 68 atau 44,7%.

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Umur Respdn**

| Interval | Frekuensi | Persentase |
|----------|-----------|------------|
| < 20 th  | 19        | 12,5       |
| 21-25 th | 31        | 20,4       |
| 26-30 th | 43        | 28,3       |
| 31-35 th | 38        | 25,0       |
| > 35 th  | 21        | 13,8       |
| Jumlah   | 152       | 100%       |

Sumber: Data Pengolahan SPSS 23, (2023)

Dari data yang ada dalam tabel distribusi frekuensi di atas, dapat dibuat grafik histogram sebagai berikut:



**Gambar 3 Diagram Histogram Umur Responden**

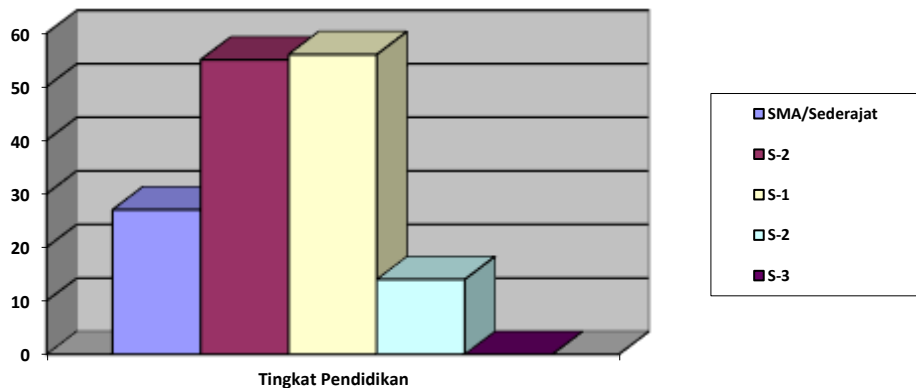
Hasil analisis gambar 3 memberikan gambaran bahwa sampel yang diambil sebanyak 152 responden ternyata pada segi umur terdapat 5 pengelompokan dan yang paling banyak diambil pada umur 26-30 tahun sebanyak 43 atau 28,3%, kemudian umur 31-35 tahun sebanyak 38 atau 25,0% , kemudian umur 21-25 tahun sebanyak 31 atau 20,4%, kemudian umur 35 tahun sebanyak 21 atau 13,8% dan yang umur 20 sebanyak 19 atau 12,5%.

**Tabel 3 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Respdn**

| Interval      | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| SMA/Sederajat | 27        | 17,8       |
| S-2           | 55        | 36,2       |
| S-1           | 56        | 36,8       |
| S-2           | 14        | 9,2        |
| S-3           | 0         | 0,0        |
| Jumlah        | 152       | 100%       |

Sumber: Pengolahan SPSS 23, (2023)

Dari data yang ada dalam tabel distribusi frekuensi di atas, dapat dibuat grafik histogram sebagai berikut:



**Gambar 4 Diagram Histogram Tingkat Pendidikan**

Berdasarkan gambar 3, dalam penelitian ini menggunakan responden sebanyak 152 sampel karyawan BMT Tumang Solo Raya. Berdasarkan hasil sampel yang apabila dilihat dari segi pendidikan secara keseluruhan sampel lulusan S1 sebanyak 56 atau 36,8%, lulusan S2 sebanyak 55 atau 36,2%, lulusan SMA/SMK sebanyak 27 atau 17,8%, S2 sebanyak 14 atau 9,2% dan lulusan S3 tidak ada (0%).

**Tabel 4. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Kinerja | Upah  | Lingkungan |
|----------------------------------|----------------|---------|-------|------------|
| N                                |                | 152     | 152   | 152        |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 33,14   | 22,41 | 22,90      |
|                                  | Std. Deviation | 3,804   | 3,246 | 3,109      |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,069    | ,091  | ,092       |
|                                  | Positive       | ,069    | ,058  | ,054       |
|                                  | Negative       | -,053   | -,091 | -,092      |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,850    | 1,126 | 1,129      |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,465    | ,158  | ,156       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: Data Pengolahan SPSS 23, (2023)*

Berdasarkan tabel 4. Hasil uji normalitas variabel kinerja diperoleh harga signifikans sebesar 0,465 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data kinerja memiliki penyebaran yang normal. Hasil uji normalitas variabel besar upah diperoleh harga signifikans sebesar 0,158 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data besar upah memiliki penyebaran yang normal. Hasil uji normalitas variabel lingkungan kerja diperoleh harga signifikans sebesar 0,156 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data lingkungan kerja memiliki penyebaran yang normal.

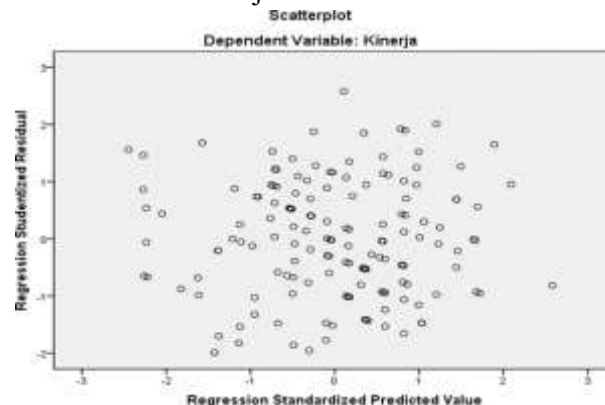
**Tabel 5. Uji Multikolinieritas**

Correlations

|            |                     | Upah | Lingkungan |
|------------|---------------------|------|------------|
| Upah       | Pearson Correlation | 1    | ,040       |
|            | Sig. (2-tailed)     |      | ,623       |
|            | N                   | 152  | 152        |
| Lingkungan | Pearson Correlation | ,040 | 1          |
|            | Sig. (2-tailed)     | ,623 |            |
|            | N                   | 152  | 152        |

*Sumber: Data Pengolahan SPSS 23, (2023)*

Berdasarkan tabel 5. Hasil analisis korelasi antar variabel bebas, yaitu antara besar upah dan lingkungan kerja, diperoleh nilai r hitung sebesar 0,040. Sedangkan nilai r tabel pada N 152 dan taraf signifikan 5% sebesar 0,159. Dari nilai korelasi tersebut maka dapat diketahui bahwa  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  sebesar 0,159. Karena itu tidak dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas data dalam penelitian.



**Gambar 5. Grafik Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Data pengolahan SPSS 23, (2023)*

Berdasarkan gambar 5. Hasil analisis heteroskedastisitas dengan scatter plot di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dari titik nol ke kiri (negatif) dan ke kanan (positif), juga menyebar ke arah atas (positif) ke bawah (negatif). Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi dan Uji Durbin Watson Test**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1.                         | .463 <sup>a</sup> | .214     | .204              | 3,394                      | 1,73          |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Upah

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Pengolahan SPSS 23, (2023)

Dari output SPSS diatas diketahui bahwa:

Uji statistik:

DW= 1,738

dl= 1,60

du= 1,65

(4-dl)=2,40

(4-du)= 2,35

Keputusan: berdasarkan tabel 7. Hasil perhitungan diatas bahwa nilai DW sebesar 1,738 terletak diantara nilai du dan (4-du) sebesar 1,65 dan 2,35 ( $du < DW < 4-du$ ) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 7**

*Coefficients<sup>a</sup>*

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
|              |                             | Std. Error |                           |       |      |              |         |      | Tolerance               | VIF   |
|              | B                           |            | Beta                      |       |      | Zero-order   | Partial | Part |                         |       |
| 1 (Constant) | 15,722                      | 2,749      |                           | 5,720 | .000 |              |         |      |                         |       |
| Upah         | ,373                        | ,085       | ,318                      | 4,381 | .000 | ,331         | ,338    | ,318 | ,998                    | 1,002 |
| Lingkungan   | ,396                        | ,089       | ,323                      | 4,448 | .000 | ,336         | ,342    | ,323 | ,998                    | 1,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Pengolahan SPSS 23, (2023)

Berdasarkan tabel 7. Hasil perhitungan persamaan regresi ganda, diperoleh persamaan garis regresi ganda sebagai berikut:

Kinerja = 15,722 + 0,373 upah + 0,396 Lingkungan.

Arah perubahan nilai Kinerja akan sesuai dengan perubahan yang terjadi pada variabel besar upah dan lingkungan kerja, yaitu positif.

**Tabel 8**

*Model Summary<sup>b</sup>*

| R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| .463 <sup>a</sup> | .214     | .204              | 3,394                      |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Upah

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Pengolahan SPSS 23, (2023)

Berdasarkan tabel 8. Hasil perhitungan pada tabel diatas diperoleh harga  $R_{y12} = 0,463$  dan harga  $R^2$  sebesar 0,204. Jadi variabel bebas menentukan variabel terikat sebesar 21,4% dan sisanya sebesar 78,6% ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian.

**Tabel 9**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model        | Sum of Squares | Df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 467,976        | 2   | 233,988     | 20,307 | ,000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 1716,840       | 149 | 11,522      |        |                   |
| Total        | 2184,816       | 151 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Upah

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data pengolahan SPSS 23, (2023)

Berdasarkan tabel 9 diatas hasil analisis data yang telah dilakukan sebagaimana pada table di atas diperoleh hasil Fhitung = 20,307 dan harga signifikansi 0,000.

Berdasarkan kedua harga tersebut menunjukkan bahwa signifikansi < 0,05. Karena signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa koefisien korelasi ganda antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat adalah signifikan.

**Tabel 10. Hasil Perhitungan Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 15,722                      | 2,749      |                           | 5,720 | ,000 |
|       | Upah       | ,373                        | ,085       | ,318                      | 4,381 | ,000 |
|       | Lingkungan | ,396                        | ,089       | ,323                      | 4,448 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Pengolahan SPSS 23, (2023)

Berdasarkan tabel 10. Dari hasil uji t diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Koefisien regresi Besar Upah

Hasil perhitungan koefisien regresi besar upah diperoleh thitung sebesar 4,381 dengan signifikansi 0,000 dan ttabel pada data ini sebesar 1,976. Harga signifikansi dari thitung tersebut dibandingkan dengan dengan ttabel yaitu  $4,381 > 1,976$ . Berdasarkan harga-harga tersebut maka diketahui bahwa harga signifikansi < 0,05 dan thitung lebih besar dari ttabel. Karena harga signifikansi < 0,05 dan thitung lebih besar dari ttabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara besar upah terhadap Kinerja.

b. Koefisien regresi Lingkungan Kerja

Hasil perhitungan koefisien regresi Lingkungan Kerja diperoleh thitung sebesar 4,448 dengan signifikansi 0,000 dan ttabel pada data ini sebesar 1,976. Harga signifikansi dari thitung tersebut dibandingkan dengan dengan ttabel yaitu  $4,448 > 1,976$ . Berdasarkan harga-harga tersebut maka diketahui bahwa harga signifikansi < 0,05 dan thitung lebih besar dari ttabel. Karena harga signifikansi < 0,05 dan thitung lebih besar dari ttabel, maka Ho ditolak dan ha diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

## 4.2 Pembahasan

### a. Pengaruh besar upah terhadap kinerja karyawan

Upah yang umumnya berupa uang, merupakan sesuatu yang dicari banyak orang, termasuk seseorang yang berstatus sebagai karyawan. Upah yang berupa uang ini dicari karena menjadi salah satu alat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup. Bagi seorang karyawan, besar upah merupakan salah satu motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan. Karena itulah besar upah dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang. Sebagaimana hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa besar upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa besar upah berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dilihat

dari hasil uji t sebesar 4,381 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan arah positif. Hasil dari penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lisa Setianingsih (2014) yaitu upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa upah yang meningkat membuat kinerja karyawan yang semakin meningkat yang artinya bagus untuk KSPPS BMT Tumang itu sendiri.

**b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Lingkungan kerja adalah tempat seseorang melakukan suatu pekerjaan. Seseorang yang melakukan suatu pekerjaan, terkadang tidak merasa nyaman dengan keadaan yang ada di sekitarnya, entah karena bising, terlalu gelap, terlalu terang, atau juga karena hubungan social di lingkungan kerjanya kurang nyaman atau sebaliknya terasanya menyenangkan. Dalam hal ini berarti lingkungan kerja dapat dilihat dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Kenyamanan dalam melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi hasil pekerjaan seseorang. Bila situasi dan kondisi lingkungan tidak nyaman, maka hasil kerja seseorang tidak dapat maksimal, atau bahkan sangat rendah. Sebaliknya jika situasi dan kondisi lingkungan dirasakan nyaman, maka seseorang dapat bekerja secara maksimal dan hasilnya tentu juga lebih optimal. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dilihat dari hasil uji t sebesar 4,448 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini memberikan pengertian bahwa lingkungan kerja di KSPPS BMT Tumang Solo Raya merupakan faktor penting yang harus di jaga dan diatur dengan baik. Karena lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap tercapainya kinerja karyawan pada KSPPS BMT Tumang Solo Raya yang baik pula. Sehingga salah satu cara yang dapat dilakukan oleh KSPPS BMT Tumang Solo Raya untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Hasil dari penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Intan Lautia (2016), Arta Asi Kusuma (2013), Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Mesdied dan Gunawan Eko Nurjahjono (Vol. 13 No. 1 2014) yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja KSPPS BMT Tumang yang membuat banyak disukai karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

**5. SIMPULAN DAN SARAN**

**5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh besar upah dan lingkungan kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Tumang Solo Raya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. **Pengaruh Besar Upah terhadap Kinerja Karyawan:** Penelitian ini menemukan bahwa besar upah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa peningkatan besar upah secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.
- b. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan:** Lingkungan kerja Islam juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, adil, dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam mampu meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.
- c. **Pengaruh Simultan Besar Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan:** Secara simultan, besar upah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F yang menunjukkan bahwa kombinasi antara upah yang memadai dan lingkungan kerja yang baik secara bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Penelitian ini mendukung pentingnya manajemen sumber daya manusia yang baik, terutama dalam hal pengelolaan upah dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Kedua faktor ini merupakan kunci dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal dan keberhasilan organisasi.

**5.2. Saran**

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan:

- a. Peningkatan Besar Upah: Manajemen KSPPS BMT Tumang Solo Raya perlu mempertimbangkan peningkatan besar upah secara periodik untuk memastikan karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Upah yang kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.
- b. Peningkatan Lingkungan Kerja: Perusahaan harus terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, adil, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas kerja



yang memadai, menjaga hubungan baik antara karyawan dan manajemen, serta menerapkan prinsip-prinsip keadilan dalam setiap aspek kerja.

- c. Pengembangan Program Pelatihan: Selain upah dan lingkungan kerja, manajemen juga perlu mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- d. Evaluasi dan Monitoring: Manajemen harus melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap kebijakan upah dan kondisi lingkungan kerja. Hal ini penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan yang berkembang. Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan KSPPS BMT Tumang Solo Raya dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keberhasilan yang berkelanjutan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan ekonomi syariah.

## **6. REFERENSI**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Abdul Hamid, M. M. D. (2003). al-Ahwal al-Syakhshiyah fi alSyari'ah al-Islamiyyah. Beirut: al-Maktabah al-'Ilmiyyah.
- Aceh Syariah Sebelum Dan Sesudah Konversi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Skripsi dipublikasikan
- Achmad S. R. (2001). Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia, Jakarta.
- Agessi, Ayunira Putri., (2020), Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Bank
- Agus, D. (2003). Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Alex, N. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Armstrong, M. (2004). Performance Management. Tugu. Jogjakarta.
- As'ad, Mohammad. 1998. "Psikologi Industri". Jakarta
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Aziz, A., & Fauzah, Y. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reska Multi Usaha (Rmu) Cirebon. Jurnal Ekonomi Manajemen, 1(2). Draft, Richard L..2002. Manajemen edisi kelima. Jakarta: Erlangga
- dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gardjito, A. H., Musadieuq, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 13(1).
- Gibson, James L. et al. (1996). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses.
- Hadari Nawawi, 1998. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Heidjrachman dan Suad Husnan (Ed. 4). (1997). Manajemen Personalial. Yogyakarta: BPFE.
- Herdian Dito, A. (2010). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Kasmawati, K. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Kusuma, A. A. (2013). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang. Skripsi. Universitas Negeri Semarang: Fakultas Ekonomi.
- Lautia, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Sales Promotion Girl/Man Kalbe Nutritionals Cabang Surakarta). Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Surakarta.

- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia). Skripsi S1 Universitas Hasanuddin, Makasar.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta :Rineka Cipta.
- Maryam, Sitti. 2014. *Analisis Pengaruh Firm Size, Growth, Leverage, Dan*
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Mathis, Robert L & John H Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1* terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira). Jakarta: Salemba.
- Ngatman, Istiatin, & Djumali. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Andalas Komputer Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10, 421–428.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Parlinda, Vera dan M. Wahyuddi, (1993) *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Radi, J. (1998). *Sirsak Budidaya dan Pemanfaatannya*. Kanisius. Bandung.
- Ranupandojo dan Husni. 1994. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi
- Rahmawati, F.(2004). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik*. Skripsi S-1. Akuntansi. UNS
- Reksohadiprojo, Sukanto., Gitosudarmo, Indriyo., (2000), *Manajemen Produksi*, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Septianingsih, L. (2019). *Pengruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah Terhadap Kineja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo* Skripsi (Doctoral)
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D*, penerbit Alfabeta,Bandung
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 406-418.
- Veithzal Rivai. (2005). *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Winardi. (1986). *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Whitmore, John. 1997. *Coaching Performance*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.