

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini pesatnya perkembangan zaman menuntut setiap individu untuk kreatif dan inovatif dalam berkarya dan berwirausaha. Persaingan antar individu atau kelompok dalam dunia bisnis mengalami puncak persaingan yang sangat ketat, baik usaha golongan kecil, usaha golongan menengah, maupun sampai usaha golongan besar. Manusia sebagai makhluk sosial senantiasa mengikuti pertaturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT, baik perkara yang bersifat duniawi maupun ukhrawi karena segala aktivitas manusia akan dimintai pertanggung jawaban diakhirat kelak. Setiap manusia memiliki hak dan kewajiban yang telah diatur dalam kaidah-kaidah dalam Islam agar terhindar dari bentrok antar berbagai kepentingan. Kaidah hukum Islam yang mengatur antara hubungan hak dan kewajiban dalam hidup bermasyarakat disebut dengan hukum muamalah.

Dalam hal muamalah, perilaku kehidupan individu dan masyarakat ditunjukkan bagaimana cara pemenuhan kebutuhan mereka yang dilaksanakan dan bagaimana menggunakan sumber daya yang ada dengan bijaksana.¹ Dari berbagai usaha yang dapat dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani salah satunya yaitu dengan cara bermuamalah. Muamalah yang sering terjadi adalah kerja sama antar manusia. Manusia disatu pihak

¹ Eko Suprayitno, *Ekonomi Islam Pendekatan Ekonomi Makro Islam dan Konvensional*, (Yogyakarta: PT Graha Ilmu, 2005), 2.

sebagai penyedia jasa manfaat atas kerja yang lazim disebut sebagai buruh (tenaga kerja).

Tenaga kerja tentunya tidak lepas dari pembahasan mengenai upah. Upah (*al- ujarah*) adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang diberikan seseorang atau suatu lembaga atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja, dan prestasi kerja atau pelayanan yang telah dilakukannya. Pemberian upah (*al- ujarah*) itu hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan timbul hubungan kerja sama antara pekerja dengan majikan yang berisi hak- hak atas kewajiban masing- masing pihak.² Upah yang diberikan majikan kepada tenaga kerja atau buruh harus sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan sesuai dengan yang kontrak yang sudah disepakati, sehingga bisa terpenuhi hak para pekerja untuk mendapatkan upah yang adil yang sesuai dengan pekerjaannya. Upah menjadi sangat penting dikarenakan tingginya ketergantungan pekerja untuk memenuhi kelangsungan hidup mereka dan keluarganya.

Islam memandang bahwa upah tidak sebatas imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja, melainkan terdapat nilai-nilai moralitas yang menunjuk pada konsep kemanusiaan. Majikan dalam menetapkan upah tidak melakukan kezaliman terhadap tenaga kerja ataupun kezaliman oleh tenaga kerja. Dengan kata lain, majikan tidak dibenarkan mengeksploitasi tenaga kerja dan tenaga kerja tidak boleh mengeksploitasi majikannya.³ Islam sebagai agama memberikan pedomanan kehidupan manusia dalam kehidupan ekonomi pada

² Fuad Riyadi, "Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam," *Jurnal Iqtishadia*, Vol 8, No 1, (Maret 2015): 161

³ Havis Aravik, "Konsep Buruh Dalam Perspektif Islam," *Jurnal Islamic Banking*, Vol 4, No 1, (Agustus 2018): 6

umumnya dan masalah ijarah khususnya, memberikan batasan moral dalam hal pengupahan. Batasan moral diantaranya, upah harus memenuhi prinsip keadilan. Apabila seseorang tenaga kerja atau buruh upahnya tidak dibayar secara adil dan pantas, maka hal itu memberi pengaruh terhadap daya beli dan taraf hidup tenaga kerja serta keluarganya.

Islam selalu mengatur setiap perilaku umat- Nya, mulai dari kepentingan individu sampai khalayak banyak, semuanya ditentukan berdasarkan ketentuan yang telah diatur dalam ajaran Islam. Hubungan manusia dengan manusia juga menjadi sorotan yang diatur dalam agama Islam, sebagai hubungan antara majikan dengan karyawannya. Setiap pemilik usaha tentunya ingin selalu memperoleh keuntungan yang besar, tetapi terkadang pemilik usaha mengabaikan kepentingan pekerja sehingga merugikan para pekerja.

Dalam pengupahan yang diberikan oleh majikan harus bersifat transparan dan menggunakan nilai keadilan didalam kontrak kerja. Dalam Islam kontrak kerja harus dilakukan pencatatan, baik terkait dengan waktu kerja, bentuk pekerjaan, dan jumlah upah yang akan diterima oleh pekerja.⁴ Rincian mengenai besar upah yang diberikan dan aturan dalam kontrak kerja harus jelas. Dalam kontrak kerja harus ada rincian mengenai gaji pokok, tambahan upah terhadap pekerja yang bagus atau berprestasi, tunjangan yang bersifat tetap dan tidak, potongan upah terhadap pekerja yang melakukan kesalahan atau tidak disiplin, dll. Adanya kontrak kerja yang jelas supaya terhindar dari perselisihan yang kemungkinan terjadi dikemudian hari.

⁴ Havis Aravik, "Konsep Buruh Dalam Perspektif Islam," *Jurnal Islamic Banking*, Vol 4, No 1, (Agustus 2018): 7

Dengan demikian perusahaan ikan teri PT. Marinal Indoprima tidak hanya mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya perusahaan pada umumnya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan ikan teri PT. Marinal Indoprima yang bergerak di bidang ekspor serta pengolahan hasil perikanan dan kelautan yang berada di Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan, yang mempekerjakan sumber daya manusia dengan gaji yang bisa dimintai secara harian, mingguan maupun borongan, yang menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perkembangan yang terjadi di dalam suatu perusahaan, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan lainnya. Keberhasilan suatu perusahaan ini sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.⁵

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, suatu perusahaan tidak terlepas dari berbagai faktor, diantaranya upah dan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan. Pemberian upah dalam perusahaan merupakan faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja didalam suatu organisasi. Pemberian upah yang tepat bagi keinginan karyawan maupun perusahaan, akan menciptakan hubungan kerja sama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memicu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Hal ini juga dilakukan oleh PT. Marinal dimana upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja pada produksi ikan teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung

⁵ Kamaluddin, *Wawancara Langsung*, selaku Manager PT. Marinal Indoprima, Pamekasan 20 Februari 2022

Pademawu Pamekasan menggunakan upah sesuai dengan keinginan para karyawan yaitu dengan sistem bayaran harian, mingguan bahkan juga dengan sistem borongan, serta dalam upah juga diberikan bonus serta insentif agar karyawan bisa semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Arwin Mustofa yang berjudul pengaruh upah terhadap kinerja pegawai kerja musiman di PTPN Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone, dengan hasil penelitiannya upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PTPN Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone. Sehingga dapat disimpulkan bahwa upah harus diperhatikan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan.⁶

Selain upah yang diberikan, lingkungan kerja memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan, di mana jika lingkungan kerja yang baik maka, kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan senang bekerja dan akan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.⁷ Adapun observasi pra penelitian pada produksi ikan teri di PT. Marinal Indoprime Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan, lingkungan kerja yang ada di PT Marinal Indoprime memiliki fasilitas yang bisa meningkatkan kinerja karyawan seperti adanya kipas angin, mushalla,

⁶ Andi Arwin Mustofa, "Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman Di PTPN Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone" *Jurnal Administrasi Public*, Vol.4, No.1, (2018), 11.

⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), 75.

kamar mandi, dan fasilitas lainnya yang mendorong kenyamanan kepada karyawan.⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Holtin Siregar yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan yang hasil penelitiannya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan.⁹

Pada dasarnya kinerja dari seseorang dapat diukur melalui hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dan efisiensi pelaksanaan pekerjaannya. Aspek-aspek hasil kerja ini meliputi tugas-tugas yang dilaksanakan, hasil rata-rata yang dilaksanakan, kesungguhan dalam melaksanakan tugas-tugas dan mutu pekerjaan yang dapat dilaksanakan. Menurunnya kinerja karyawan dapat juga dilihat dari kondisi kerja dimana faktor pendukung yang dapat memenuhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dimana ini dapat membuat karyawan bekerja dengan kondisi yang nyaman yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja/prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Konsep kinerja menurut Hariandja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Hasil penilaian kinerja pegawai penting arti dan peranannya sebagai bahan perencanaan sumber daya manusia untuk proses

⁸ Observasi Prapenelitian di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan 7 Februari 2021

⁹ Holtin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan", (*Skripsi*: Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli 2020), 89

pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan lain-lain.¹⁰

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor untuk menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan unsur terpenting yang harus mendapat perhatian dari perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila karyawannya tidak mempunyai kinerja yang baik terhadap perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja/prestasi kerja yang tinggi, seorang karyawan tidak cukup memiliki keterampilan, tetapi ia juga harus memiliki keinginan dan semangat untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan profesionalitas yang tinggi

Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan produksi ikan teri di PT. Marinal Indoprima yang berjumlah 112 orang yang mana upah pada karyawan tersebut berbeda-beda, dimana upahnya bisa dimintai secara harian yakni 50-60 ribu tiap harinya, mingguan 350-400 ribu tiap minggunya, maupun borongan yakni tergantung hasil yang didapat perkilogram teri yang dihasilkan dan juga pemberian bonus serta insentif kerja, dalam upah seperti ini merupakan strategi perusahaan PT. Marinal Indoprima dalam mendorong semangat bekerja, serta dari segi lingkungan kerja yang ada di PT. Marinal Indoprima memiliki fasilitas seperti adanya kipas angin, mushalla, kamar mandi, dan fasilitas lainnya yang mendorong kenyamanan karyawan.¹¹

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengangkat judul penelitian **Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

¹⁰ Susi Hendriani, Yulia Efni dan Arika Fitriani, Pengaruh Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru, *Jurnal Pekbis (2013)*. Vol.5, No.2, (2013), 135-136.

¹¹ Observasi Prapenelitian di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan 7 Februari 2021

Karyawan Pada Produksi Ikan Teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan.”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Upah Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi Ikan Teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi Ikan Teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan?
3. Apakah Upah Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi Ikan Teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi Ikan Teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi Ikan Teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi Ikan Teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan

D. Asumsi penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal yang berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti, fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, untuk mempertegas variable yang akan diteliti, serta untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.¹²

Asumsi penelitian yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Setiap karyawan memiliki alasan yang beragam dalam menentukan kinerjanya.
2. Dalam mempertimbangkan kinerja karyawan banyak hal atau motif yang akan mempengaruhinya kinerjanya.
3. Upah dan lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja perusahaan

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dibentuk dari dua kata, yaitu *hypo* dan kata *thesis*. *Hypo* berarti kurang dan *thesis* adalah pendapat. Kedua kata itu kemudian digunakan secara bersamaan menjadi *Hypothesis* dan penyebutan dalam dialek Indonesia menjadi hipotesa kemudian berubah menjadi hipotesis yang maksudnya adalah suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna. Pengertian ini kemudian diperluas dengan maksud sebagai kesimpulan penelitian yang belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan

¹² Tim Penyusun Pedoman Penelitian Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Edisi Revisi (Pamekasan: Stain Press, 2015), 10.

dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian dengan data di lapangan.¹³

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. H_{01} = Tidak Terdapat pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi Ikan Teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan
2. H_1 = Terdapat pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi Ikan Teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan
3. H_{02} = Tidak Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi Ikan Teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan
4. H_2 = Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi Ikan Teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan
5. H_{03} = Tidak Terdapat Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi Ikan Teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan
6. H_3 = Terdapat Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi Ikan Teri di PT. Marinal Indoprima Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan

¹³ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik, Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya, Edisi Kedua*, (Jakarta: Kencana, 2005), 85.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat, baik secara akademis maupun secara praktis.

1. Kegunaan secara teoritis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah tambahan keilmuan dan wawasan mengenai pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta informasi yang digunakan pada penulisan ini.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian iini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya dapat dijadikan referensi atau rujukan di bidang usaha atau perusahaan dan sebagai perbandingan referensi bagi peneliti selanjutnya yang lebih relafan. Serta untuk memberikan pemahaman tentang pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta bagi para akademisi untuk dapat melakukan kajian mendalam tentang dan menambah wawasan keilmuan bagi para mahasiswa IAIN Madura, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

2. Kegunaan secara praktis

a. Bagi Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Madura

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai bahan acuan untuk mengetahui pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga di harapkan penelitian ini dapat menjadi evaluasi bagi Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Madura.

b. Bagi Masyarakat Umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagi masyarakat umum.

c. Bagi Perusahaan Dan Karyawan PT. Marinal Indoprima

Hasil Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan acuan bagi PT. Marinal Indoprima untuk mengetahui pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga diharapkan menjadi evaluasi terhadap PT. Marinal Indoprima dalam peningkatan kinerja karyawan dari segi pemberian upah maupun fasilitas lingkungan kerja.

G. Ruang lingkup Variabel

1. Ruang Lingkup Variabel

Ada dua variabel yang menjadi fokus kegiatan dalam penelitian ini yaitu upah (Variabel X^1), dan kinerja karyawan (Variabel Y). Agar variabel menjadi fokus tersebut tidak meluas, maka perlu adanya batasan terhadap materi yang akan diteliti.

a. Upah

Untuk variabel Upah (Variabel X^1), indikator variabel yang diteliti ialah:¹⁴

- 1) Upah yang diterima tepat waktu
- 2) Upah yang diterima sesuai dengan lama kerja
- 3) Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari

¹⁴ Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur Pesangan & Dana Pensiun Untuk Pegawai Dan Perusahaan*, (Jakarta: Visimedia, 2009), 33.

b. Lingkungan Kerja

Untuk variabel lingkungan kerja (Variabel X2), indikator variabel yang diteliti ialah:¹⁵

- 1) Suasana lingkungan kerja
- 2) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 3) Fasilitas kerja
- 4) Jaminan sosial tenaga kerja
- 5) Hubungan kerja

c. Kinerja Karyawan

Untuk variabel kinerja karyawan (Variabel Y), indikator variabel yang diteliti ialah:¹⁶

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Efektivitas
- 4) Komitmen kerja

2. Ruang Lingkup Lokasi

Lokasi produksi ikan teri PT. Marinal Indoprima yang akan diteliti berada di Dusun Jumiang, Desa Tanjung Pademawu Pamekasan

¹⁵ Rika Ampuh Hadiguna, *Manajemen Pabrik* (Jakarta: Bumi Askara, 2009), 250

¹⁶ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 108.

H. Definisi Istilah

Untuk menyatukan persepsi tentang pengertian variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini, maka akan dikemukakan batasan-batasan definisi operasional.

1. Upah merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja yang memiliki tiga fungsi yaitu, menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan-imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja.¹⁷
2. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja¹⁸
3. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁹

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu di jadikan sebagai referensi tambahan terhadap penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah penjelasan hasil penelitian terdahulu:

¹⁷ Rini Suliatiawati, "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Provinsi Di Indonesia," *Jurnal Eksos*, Vol. 8, No. 3, (Oktober 2012), 200-201.

¹⁸ Rika Ampuh Hadiguna, *Manajemen Pabrik* (Jakarta: Bumi Askara, 2009), 248.

¹⁹ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2015), 2.

Pertama Penelitian yang dilakukan oleh M. Riskiansyah pada tahun 2017 yang penelitiannya berjudul Pengaruh upah karyawan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada toko klasik dalam perspektif Islam. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi lineer berganda, penelitian ini terdiri dari variable bebas (independen) upah karyawan dan variable terikat atau (dependen) yaitu kinerja karyawan, dengan hasil penelitiannya upah karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di toko klasik.²⁰

Kedua Penelitian yang dilakukan oleh Lilik Khoiriyah pada tahun 2019 yang penelitiannya berjudul Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ali Baliwijaya Surakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi lineer berganda, penelitian ini terdiri dari variable bebas (independen) upah karyawan dan variable terikat atau (dependen) yaitu kinerja karyawan, dengan hasil penelitiannya upah karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ali Baliwijaya Surakarta.²¹

Ketiga Penelitian yang dilakukan oleh Ruslan Efendi pada tahun 2020 yang penelitiannya berjudul Pengaruh upah dan Insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Milano Panai Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi lineer berganda, penelitian ini terdiri dari variable bebas (independen) upah karyawan dan variable terikat atau (dependen) yaitu kinerja karyawan, dengan hasil penelitiannya upah karyawan berpengaruh

²⁰ M. Riskiansyah "Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada Toko Clasik Dalam Persepektif Islam" (*Skripsi*: Uin Raden Fatah Palembang, 2017), 80.

²¹ Lilik Khoiriyah "Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Ali Baliwijaya Surakarta", (*Skripsi*: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019), 98.

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Milano Panai Tengah.²²

keempat penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati pada tahun 2014 yang penelitiannya berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sermani Stell Makasar. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda, penelitian ini terdiri dari variable bebas (independen) lingkungan kerja dan variable terikat atau (dependen) yaitu kinerja karyawan, dengan hasil penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Stell Makasar

Tabel 1.1

Perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	M. Riskianyah (2017)	Pengaruh upah karyawan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada toko klasik dalam	variabel independent yang digunakan peneliti upah serta variabel dependen yang digunakan yaitu Kinerja	Lokasi penelitian yang berbeda, jumlah respondennya berbeda dimana responden dalam penelitian ini yakni 76 responden dan dalam penelitian yang

²² Ruslan Efendi, Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah, *Jurnal Ecobisma*, Vol.7, No.2, (Tahun 2020), 1

		persepektif islam	Karyawan	dilakukan oleh peneliti yakni 53 responden, adapun hasil penelitian ini yaitu thitung dari variabel upah yakni $3,326 > t_{tabel} 1,998$. adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yakni thitung variabel upah yakni $2,189 > t_{tabel}$ yakni 2,0057
2	Lilik Khoiriya h (2019)	Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ali Baliwijaya Surakarta	variabel independent yang digunakan peneliti upah dan lingkungan kerja serta variabel dependen yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan	Lokasi penelitian yang berbeda, jumlah respondennya berbeda dimana responden dalam penelitian ini yakni 87 responden dan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti yakni 53 responden. hasil penelitian ini yaitu thitung dari lingkungan

				kerja yakni 4,660 > ttabel yakni 1,897. adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yakni thitung variabel lingkungan kerja 5, 011 > ttabel yakni 2,0057
3	Ruslan Efendi (2020)	Pengaruh upah dan Insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Milano Panai Tengah	variabel independent yang digunakan peneliti Upah serta variabel dependen yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan	Lokasi penelitian yang berbeda, jumlah respondennya berbeda dimana responden dalam penelitian ini yakni 71 responden dan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti yakni 53 responden. adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yakni thitung variabel upah yakni 2,189 > ttabel yakni 2,0057

	Kasmawati pada (2014)	pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sermani Stell Makasar	variabel independent yang digunakan peneliti lingkungan kerja serta variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan	Lokasi penelitian yang berbeda, jumlah respondennya berbeda dimana responden dalam penelitian ini yakni 76 responden dan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti yakni 53 responden, adapun hasil penelitian ini yaitu thitung dari variabel lingkungan kerja yakni $3,326 > t_{tabel} 1,998$. adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yakni thitung variabel lingkungan kerja yaitu $5,011 > t_{tabel} 2,0057$
--	-----------------------	---	---	---