

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam sebagai agama yang mempunyai konsep mengenai suatu kehidupan bahagia (*way of life*) memberikan petunjuk bahwa bekerja adalah sesuatu yang harus dilakukan, khususnya oleh orang-orang yang berada pada maqam ikhtiyar.¹ Sebagaimana firman Allah dalam beberapa ayat mengatakan:

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي
كِتَابٍ مُبِينٍ

Artinya: Dan tidak ada suatu binatang melata pun di bumi melainkan Allah-lah yang memberi rezekinya, dan Dia mengetahui tempat berdiam binatang itu dan tempat penyimpanannya. Semuanya tertulis dalam kitab yang nyata (Lohmahfuz). (QS. Hud: 6).²

Selain ayat diatas terdapat ayat lain yang menjelaskan mengenai rizki yakni terdapat di surah Al-Ankabut ayat 17 yang berbunyi:

إِنَّمَا تَعْبُدُونَ مِنْ دُونِ اللَّهِ أَوْثَانًا وَتَخْلُقُونَ إِفْكًا إِنَّ الَّذِينَ تَعْبُدُونَ مِنْ دُونِ اللَّهِ لَا
يَمْلِكُونَ لَكُمْ رِزْقًا فَابْتَغُوا عِنْدَ اللَّهِ الرِّزْقَ وَاعْبُدُوهُ وَاشْكُرُوا لَهُ إِلَيْهِ تُرْجَعُونَ

¹ Muhammad Tholchah Hasan, *Dinamika Kehidupan Religius* (Jakarta: Listafariska Putra, 2004), 185.

² Qs. Hud (11): 6.

Artinya: Sesungguhnya apa yang kamu sembah selain Allah itu adalah berhala, dan kamu membuat dusta. Sesungguhnya yang kamu sembah selain Allah itu tidak mampu memberikan rezeki kepadamu; maka mintalah rezeki itu di sisi Allah, dan sembahlah Dia dan bersyukurlah kepada-Nya. Hanya kepada-Nya lah kamu akan dikembalikan. (QS. Al-Ankabut: 17).³

Dari kedua ayat diatas dijelaskan bahwa ayat yang pertama menjelaskan bahwa Allah sudah menjamin rizki setiap hambanya, tetapi untuk mendapatkan rizki membutuhkan usaha atau kerja. Sedangkan ayat yang kedua terdapat penjelasan bahwasannya memang Allah telah menjamin rizki setiap hambanya tetapi setiap hamba harus menjemput rizkinya tersebut atau dengan kata lain dengan proses pengusahaan.

Bekerja merupakan keharusan setiap individu, bukan saja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari tetapi agar individu tersebut terhindar dari kefakiran.⁴ Dalam Islam bekerja bukan sekedar memenuhi kebutuhan perut, tetapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia. Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri.⁵

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produksi dan merupakan salah satu penyangga kokohnya suatu negara. Melimpahnya sumber daya alam suatu bangsa tidak akan berguna tanpa adanya tenaga kerja yang bisa mengolah dan memanfaatkan kekayaan alam secara produktif. Secara otomatis produktifitas kekayaan negara akan

³ Qs. Al-Ankabut (29): 17.

⁴ Muhammad Tholchah Hasan, *Dinamika Kehidupan*, 195.

⁵ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Insani* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 624.

terus meningkat bila ditopang oleh sumber daya manusia yang terampil, cerdas, kreatif, rajin, tekun, ulet dan profesional, serta dibarengi dengan semangat kerja yang tinggi oleh warga, rakyat, dan penduduk suatu negara untuk mengelola sumber daya alam yang merupakan karunia Allah yang tak terbatas.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.⁶

Dalam usaha untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan akan mengandalkan karyawan sebagai sumber daya manusia untuk melaksanakan kegiatan operasional dengan baik. Dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia memiliki peranan yang lebih penting, karena dari merekalah akan muncul ide, keputusan atau inovasi yang akan sangat menentukan langkah perusahaan mencapai tujuan. Keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan, karyawan mempunyai andil yang sangat besar untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Karyawan atau sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik juga. Oleh karena itu, SDM di perusahaan perlu dikelola dengan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan

⁶ Regina Aditya Reza, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara" (Skripsi, Universitas Diponegoro, 2010),14.

organisasi perusahaan. Sehingga karyawan diharapkan untuk bekerja secara produktif dengan hasil yang lebih maksimal.⁷

Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan perlu adanya pengembangan sumber daya manusia agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan, diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.⁸

Tenaga kerja atau sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam upaya mencapai keberhasilan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Siagian ada beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.⁹

Berikut ini merupakan jumlah karyawan di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang:

⁷ Ibid., 3.

⁸ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 5.

⁹ Siagian Sondah, *Peningkatan Produktifitas Pegawai*, (Jakarta: LPMM, 2002), 67.

Tabel 1.1**Jumlah Karyawan di CV Karya Perdana Tahun 2018**

Jumlah Karyawan Pemasar	Jumlah Karyawan pemasak, penggorengan dan pengemasan
40	120

Sumber Data: CV Karya Perdana Kabupaten Jombang (diolah)

Dari tabel 1.1 tentang jumlah karyawan di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang pada tahun 2018 adalah 160 karyawan, yaitu 40 karyawan pemasar dan 120 dari karyawan pemasak, penggorengan dan pengemasan.

Berikut ini merupakan data observasi awal terhadap 92 responden karyawan bagian pemasak, penggorengan dan pengemasan di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang:

Tabel 1.2

**Alasan Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di
CV Karya Perdana Kabupaten Jombang**

No.	Keterangan	Karyawan CV Karya Perdana
1	Gaya kepemimpinan	14
2	Upah	28
3	Motivasi kerja dari atasan	8
4	Lingkungan kerja	31
5	Budaya organisasi	11
Jumlah Karyawan		92

Sumber Data: CV Karya Perdana Kabupaten Jombang (diolah)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa hasil observasi awal terhadap 92 responden karyawan bagian pemasak, penggorengan dan pengemasan di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang. Pada 28 responden memilih upah sebagai alasan meningkatnya kinerja karyawan. 31 responden memilih karena lingkungan kerja. Pada 14 responden memilih karena gaya kepemimpinan. Pada 11 responden memilih karena budaya organisasinya. Dan pada 8 responden memilih karena motivasi kerja dari atasan. Dari alasan di atas, meningkatnya kinerja karyawan di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang mayoritas karena upah dan lingkungan kerja.

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.¹⁰

Dalam islam upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Islam memberikan solusi mengenai pemberian upah, didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan majikan maupun pekerja. Menurut Islam upah harus diberikan dengan cara yang layak dan patut dengan tetap mengingat ajaran Islam.¹¹

¹⁰ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital.*, 785.

¹¹ Nanda Dwi Septianingsih, "Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada CV. Natural Palembang" (Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang, 2017), 13-14.

Tingkat upah yang masih sangat rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya tingkat produktivitas yang sangat rendah sulit untuk menjamin naiknya upah. Tinggi rendahnya upah yang diterima oleh para tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga kerja, dimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas, disamping dipengaruhi oleh faktor lainnya. Upah menentukan kedudukan tenaga kerja dalam masyarakat. Tinggi rendahnya upah bertalian pula dengan jabatan yang diduduki oleh seseorang tenaga kerja dalam perusahaan. Upah merupakan daya pendorong bagi tenaga kerja dalam mengembangkan bakat dan kemampuan yang dimilikinya. Pentingnya upah bagi serikat buruh adalah tinggi rendahnya tingkat upah mempengaruhi tuntutan organisasi buruh terhadap perusahaan pada umumnya, terutama pada negara maju, jika tingkat upah tidak disesuaikan dengan tingkat harga, maka serikat buruh akan melakukan tindakan seperti mogok kerja, demonstrasi untuk menuntut kenaikan upah.¹²

Selain upah, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.¹³ Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, karena

¹² Osvaldo W. Turangan, Christoffel Kojo dan Christoffel Mintardjo, "Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara", *EMBA*, 2 (September, 2017), 3009.

¹³ Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), 110.

lingkungan kerja baik kondisi fisik maupun non fisik mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung kepada karyawan yang bekerja. Karyawan yang bekerja setiap hari dalam satu lingkup tentu membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan semangat dan melakukan pekerjaan dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja, misalnya suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, suhu udara, dan penerangan.¹⁴

Adapun perusahaan yang akan diteliti adalah perusahaan tahu CV Karya Perdana Kabupaten Jombang merupakan usaha yang bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi tahu dengan dua produk utama yaitu tahu matang dan tahu mentah yang kini mulai diproduksi terus menerus karena permintaan pasar yang selalu meningkat. Kegiatan usaha didirikan oleh bapak Sholikin mulai pada tahun 1995. Lokasi perusahaan tahu Karya Perdana terletak di daerah pedesaan yang jauh dari keramaian di Dusun Bapang Desa Sumber Mulyo Kabupaten Jombang.

Perusahaan tahu CV Karya Perdana merupakan salah satu dari 20 perusahaan tahu di Kabupaten Jombang yang masih beroperasi aktif dan merupakan perusahaan tahu terbesar yang mempelopori usaha pembuatan

¹⁴ Nuria Khusna, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara)" (Skripsi UIN Walisongo Semarang, 2015), 8.

tahu dengan sistem kemasan seperti pabrik. CV Karya Perdana dalam memenuhi kebutuhan pasokan tahu di berbagai daerah pemasaran, seperti Gresik, Mojosari, Surabaya dan sekitarnya.¹⁵

Perusahaan tahu di Dusun Bapang mempunyai karyawan tidak hanya dari Dusun Bapang sendiri melainkan dari luar Dusun Bapang, seperti Dusun Semanding, Dusun Sidowaras, dan Dusun Sumbermulyo. Perusahaan tahu CV. Karya Perdana milik Bapak Sholikin yang berskala besar tentu memproduksi tahu hingga berton-ton dan tidak sedikit karyawan yang bekerja di sana, jumlah karyawan mencapai 160 karyawan.

Sedangkan untuk upah dalam perusahaan tahu mereka menggunakan sistem borongan dalam memberikan upah bagi karyawan. Semakin banyak yang dihasilkan semakin besar pula gaji yang di dapat. Untuk karyawan bagian penggorengan mereka di gaji Rp. 5.000/baknya. Pada bagian pengemasan mereka juga di gaji Rp. 5.000/baknya. Dalam sehari rata-rata mereka menghabiskan 30 bak penggorengan dan pengemasan. Sehingga rata-rata gaji karyawan pada bagian penggorengan dan pengemasan dalam sehari sebesar Rp. 150.000/hari.. Sedangkan untuk bagian pemasak mereka di gaji Rp. 7500/masak. Dalam sehari rata-rata mereka mencapai 15 kali masak. Sehingga gaji rata-rata bagian pemasak dalam sehari sebesar Rp. 112.500/hari. Untuk pemberian upah pada karyawan bagian penggorengan,

¹⁵ Sholikin, Pemilik CV Karya Perdana Kabupaten Jombang, 15 Desember 2018.

pengemasan, dan pemasak diberikan setiap hari setelah mereka selesai bekerja.¹⁶

Selain itu lingkungan kerja yang layak juga dapat memberikan pengaruh yang cukup besar dalam peningkatan kinerja karyawan. Kondisi perusahaan dan penataan ruangan yang kurang baik akan mengakibatkan kurang optimalnya tugas yang mereka kerjakan. Lingkungan kerja di perusahaan tahu Karya Perdana di antaranya terciptanya kondisi kekeluargaan, karena CV. Karya Perdana memang menanamkan sistem kekeluargaan untuk berinteraksi dengan sesama karyawan atau antara pimpinan dan bawahannya. Sehingga akan tercipta suasana nyaman dalam bekerja, tidak ada rasa takut dengan atasan, tapi akan tercipta rasa saling menghargai satu sama lain.

Lingkungan kerja yang ada di CV. Karya Perdana Kabupaten Jombang ini ada dua tempat. Untuk bagian penggorengan, pemasak, dan pengemasan mereka berada di tempat yang luas dan terbuka sehingga untuk pencahayaan cukup baik untuk proses produksi. Meskipun suhu udara panas yang dihasilkan saat proses produksi tahu, tidak mengurangi semangat mereka dalam bekerja, mereka tetap antusias dalam bekerja. Untuk bagian pensablonan plastik mereka berada di ruangan tertutup dengan pencahayaan yang kurang sehingga mereka sedikit terganggu pada saat bekerja. Namun pada bagian ini untuk suhu udara lebih baik dibandingkan pada bagian penggorengan, pemasak, dan pengemasan.

¹⁶ Sholikin, Pemilik CV Karya Perdana Kabupaten Jombang, 15 Desember 2018.

Untuk itu penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan penelitian berjudul **“Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh upah terhadap kinerja karyawan di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang?
3. Bagaimana pengaruh upah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang.
3. Untuk mengetahui pengaruh upah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang.

D. Kegunaan Penelitian

Dari tujuan diadakannya penelitian ini, maka adapun manfaat penelitian yaitu penelitian ini diharapkan peneliti mempunyai manfaat yang urgen bagi:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih khazanah bagi ilmu pengetahuan di bidang Ekonomi Syariah. Penelitian ini juga diharapkan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah wacana dalam ilmu Ekonomi Syariah untuk semua pihak.

2. Secara Praktis

a. Bagi IAIN Kediri

Diharapkan hasil penelitian ini mampu menambah ragam karya ilmiah koleksi IAIN Kediri. Dan diharapkan dapat memberikan wacana tambahan mengenai kinerja karyawan.

b. Bagi Mahasiswa IAIN Kediri

Hasil penelitian ini diharap mampu untuk memberi wacana kepada mahasiswa IAIN Kediri mengenai kinerja karyawan.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan landasan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, serta membantu para peneliti lain untuk menjalankan penelitiannya yang berhubungan dengan penelitian ini.

d. Bagi perusahaan

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijaksanaan terutama dalam memberikan upah yang lebih tepat dan untuk memberikan saran pada perusahaan untuk membentuk lingkungan kerja yang lebih nyaman bagi karyawan sehingga dapat menunjang peningkatan kinerja di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan mampu membantu karyawan untuk menyalurkan aspirasinya kepada perusahaan mengenai pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah dugaan yang perlu diverifikasi atau dibuktikan benar atau salahnya, yang memungkinkan pemecahan masalah yang harus diuji secara empiris. Untuk membahas permasalahan yang ada dalam penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis-hipotesis yang perlu diuji kebenarannya, adapun hipotesis tersebut sebagai berikut:

1. Ha: Ada pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang.
2. Ho: Tidak ada pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang.

F. Telaah Pustaka

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaan dari penelitian terdahulu untuk

mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran untuk mendukung kegiatan penelitian berikutnya.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Zahrotus Saidah dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Makanan Ayam Petelur Poultry Shop (PS) “Wates Farm” Pojok Wates Kediri”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi karyawan di PS WATES FARM dan kepuasan karyawan serta bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada kompensasi di PS WATES FARM dengan sistem borongan dan harian, adapun kepuasan karyawan tersebut cukup puas. Diperoleh hasil perhitungan bahwa variabel kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan adalah sebesar 76,9%.¹⁷

Persamaan penelitian diatas, variabel X sama-sama membahas tentang kompensasi, namun peneliti lebih memfokuskan pada upah. Sedangkan perbedaan di sini, dalam penelitian yang peneliti lakukan tidak hanya membahas mengenai kompensasi tetapi juga lingkungan kerja. Penelitian memperluas variabel Y yaitu kinerja karyawan. Perbedaan pada objek yang diteliti yaitu Perusahaan Makanan Ayam Petelur Poultry Shop

¹⁷ Zahrotus Saidah, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Makanan Ayam Petelur Poultry Shop (PS) “Wates Farm” Pojok Wates Kediri” (Skripsi STAIN Kediri, 2013).

(PS) “Wates Farm” Pojok Wates Kediri. Sedangkan dalam penelitian ini objek adalah CV Karya Perdana Kabupaten Jombang.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Samsul Anwar dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. R square sebesar 0,379 yang artinya variabel semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik sebesar 37,9% sedangkan sisanya 62,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, diantaranya faktor ekonomi dan sosial.¹⁸

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya, pada variabel X sama-sama membahas tentang lingkungan kerja. Sedangkan perbedaan di sini, lingkungan kerja yang dijelaskan pada penelitian di atas lebih condong pada lingkungan kerja fisik. Sementara variabel upah tidak diteliti dalam penelitian di atas. Untuk variabel Y pada penelitian di atas membahas mengenai semangat kerja karyawan, sedangkan peneliti lebih memperluas mengenai kinerja karyawan. Objek penelitian di Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk. Sedangkan peneliti mengambil objek di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang.

¹⁸ Samsul Anwar, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk” (Skripsi STAIN Kediri, 2014).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Osvaldo W. Turangan, Christoffel Kojo, dan Christoffel Mintardjo dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Rencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara parsial, pemberian upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.¹⁹

Persamaan penelitian di atas, variabel X_1 sama-sama membahas mengenai upah. Sedangkan perbedaan di sini, pada variabel X_2 untuk peneliti membahas mengenai lingkungan kerja, sedangkan untuk penelitian di atas membahas mengenai insentif. Untuk variabel Y pada penelitian di atas membahas mengenai produktivitas kerja, sedangkan peneliti membahas mengenai kinerja karyawan. Objek penelitian di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sedangkan peneliti mengambil objek di CV. Karya Perdana Kabupaten Jombang.

¹⁹ Osvaldo W. Turangan, Christoffel Kojo dan Christoffel Mintardjo, “Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara”, *EMBA*, 2 (September, 2017).