

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data yang ada pada Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Upah (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa pada hasil uji t yang memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $(2,213 > 2,026)$ dan nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti secara parsial Upah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa pada hasil uji t yang memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $(12,113 > 2,026)$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Terdapat pengaruh antara variabel Upah (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa pada hasil uji f yang memperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar (521,630 > 3,252) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti secara simultan Upah dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Koefisien Determinasi (R^2) memperoleh nilai sebesar 0,964 sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya hubungan antara variabel Upah (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yaitu sebesar 96,4% dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 3,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Dari kesimpulan hasil penelitian diatas maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT. Indo Muda Berjaya Palembang.

Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi hak para karyawan baik itu dalam memberikan Upah ataupun kesejahteraan agar kinerja

yang dilakukan oleh karyawan dapat mencapai tujuan suatu perusahaan.

2. Bagi Karyawan PT. Indo Muda Berjaya Palembang

Upah dan Lingkungan Kerja terbukti telah memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, maka dari itu hendaknya para karyawan harus menjadikan upah dan lingkungan kerja sebagai acuan untuk bersemangat dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberi oleh perusahaan dan selalu berusaha untuk menjaga rasa kerjasama dengan para rekan kerja serta tetap menjaga rasa tanggung jawab saat dalam menjalankan suatu pekerjaan.

3. Bagi peneliti yang mendatang

Bagi para akademis mendatang diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan dan tambahan ilmu serta informasi yang dapat digunakan sebagai penelitian yang tema sesuai dengan Upah, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam serta mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lainnya karena masih ada banyak variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan selain Upah Dan Lingkungan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian Wiwin Dan Mellita Dina,2020.“Konsep Pengupahan Dalam Manajemen Syariah”. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, Vol.3 No.1,2020 Hal.42
- Andini Nur Bahri,2018.“Peran Komunikasi Antar Pribadi Pada Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Ilmiah Sosiologi Agama*, Vol.1 No.1,2018 Hal.130
- Anto Hendrie M.B,2003, “Pengantar Ekonomi Mikro Islam”, (Yogyakarta: Ekonosia,2003) Hal.227
- Aprillia Veronica,2011.”Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Indomulti Plasindo Semarang”. E-jurnal ekonomi dan bisnis.
- Arikunto Suharsimi (2006), *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: PT. Bima Aksara
- Batubara Khairunnisa,2013.”Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ”, E-jurnal Teknik Industri FT USU. Vol.3. No.5
- BillyNadya Grisdela,2017.“Kewajiban Pengusaha Dalam Pemberian Upah Minimum Pekerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015, jurnal fakultas hukum bisnis 2017 hal.2

- Budianto Tri Aji.A Dan Kartini Amelia,2015.“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara Wilayah Jakarta”, *Jurnal Ilmiah*, Vol.3 No.1,2015 Hal. 12
- Dessler,1998.”Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Jilid.2”. Jakarta: PT.Prenhailendon
- Gaol,2014.”*Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Widiasarna.
- Ghozali (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS*. Semarang
- Griffin,2006.”Pengantar Manajemen Dan Organisasi, Edisi 2”. Yogyakarta: Erlangga
- HendyHerijanto dan Muhammad Nurul Hafiz,2016. “Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan”, *Jurnal Islaminomic*, Vol.7 No.1,2016 Hal 17
- Husni Lalu,2010.”*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*”, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2010) hal.88
- Jannah Elok Faiqotul,2017.”Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan bagian produksi UD-Lumintu Ambulu Jember”. E-jurnal ekonomi bisnis dan akutansi. Vol.4 No.1

Kurniawan Adhi Dwi Erick,2013.”Pengaruh lingkungan kerja dan upah terhadap kinerja karyawan PG Krebbe Baru Malang”. E-jurnal Riset Mahasiswa Manajemen. Vol.1 No.1

Mangkunegara(2004), *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama

Mathis dan Jackson (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Moh nazir (2011), *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Nitisemito (2007), *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Nugrahyu Zakya Zainun,2015.“Perspektif Kedudukan Dewan Pengupahan Provisi Dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat”, *Jurnal IUS* Vol.III No.8,2015 Hal.249

Nurcahyo Bagus,2018.”Analisis Dampak Pencitraan Brand Image Dan Aktivitas Work Of Mouth Pada Penguatan Keputusan Pembeli Produk Fashion”. *Jurnal Nusambah*, Vol.3 No.1,2018. Hal.18

Olivia Jennifer,2019.”Pengaruh Adversing Tokopedia Versi Dijadikan Ramadhan Kesempatan Terbaik Terhadap Respon Afektif Khalayak”. *Jurnal Lontar*, Vol.7 No.1,2019. Hal.20

Prof. Dr.Hj Sedarmayanti,M.Pd.,APU,2016.“Manajemen Sumber Daya Manusia”, (Bandung: Refika Aditama,2016), Hal.19

Q.S. Al-Araf: 56 “Tentang Lingkungan Kerja”

Q.S. An-Nahl: 97 “Tentang Kinerja Karyawan”

Q.S. At-Taubah: 105 “Tentang Upah”

Quraish Shihab,2002.”Tafsir Al-Mishbah”,Lentera Hati: Jakarta.

Rahmawati Pima Nela, Bambang Swasto, Arik Prasetya,2014.“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Adminitrasi Bisnis, Vol.8 No.2,2014 Hal.04

Robbins dan Coulter (2010), *Manajemen Jilid 1 Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga

Sari Lepati, Eriyani, Dan Ira Yanita,2009.“Analisis Tingkat Upah Pekerja Di Kota Pekanbaru”, *Jurnal Ekonomi* Vol.17 No.2,2009, Hal.89

Sari Wulan Septi,2016.“Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam”, *Jurnal Ahkam*, Vol.4 No.1,2016 Hal.130

Siregar (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif Dan SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Supriyanto Sani Ahmad,2013.“Metodelogi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia”, (Malang: UIN-MALIKI,2013) Hal.9

Syafrina Nova,2018 “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri*”, jurnal lembaga keuangan dan perbankan, Vol.3 No.2,2018 Hal.185

- Syafrizal Rodi,2019.“Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Pada PT. Inalum”, *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol.4 No.2,2019 Hal.281
- Syakur Ahmad,2015.“Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam”, *Jurnal Universum* Vol.9 No.1,2015 Hal.02
- Terry,2010.”Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan Kesebelas”. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Tulus,2001.”Manajemen Sumber Daya Manusia”. PT. Gramedia Pustaka Ulama
- Wijaya Hendry,2017.“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Instansi Pemerintahan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin”, Vol.2 No.1,2017 Hal.42
- Yetniwati,2017.”Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan”, *Jurnal Hukum* Vol.29 No.1,2017 Hal 83
- Yusuf Dewi Sri,2010.“Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam”, *Jurnal Al-Ulum* Vol.10 No.2,2010, Hal.313