

**PENGARUH UPAH KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Inti Indosawit Subur Tahun 2018-2021)**

Putri Oktaviani

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
poktaviani78@email.com

Anzu Elvia Zahara

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
anzuelviazahara@gmail.com

Muhammad Ismail

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
drs.muhammadismail232@gmail.com

Korespondensi penulis: poktaviani78@email.com

***Abstract.** This study aims to determine whether or not the influence of employee wages and work environment on the level of employee performance. This research method is quantitative with multiple linear regression analysis as the analysis, data collection techniques in the form of observation and questionnaires. The sample in this study used 100 respondents. This research was conducted on employees of PT. Inti Indosawit Subur.*

The results showed that employee wages (X_1) had a significant positive effect on employee performance levels (Y). The results of this study can be seen that the value of $t_{count} > t_{table}$ is $3.919 > 1.987$ and the value of $Sig.$ $0.000 < 0.05$. which means H_a is accepted and H_o is rejected. The work environment (X_2) shows that it affects the level of employee performance (Y). The results of this study can be seen that the value of $t_{count} > t_{table}$ is $2.276 > 1.987$ and the value of $Sig.$ $0.025 < 0.05$. It is concluded that H_a is accepted and H_o is rejected.

Based on the results of the F -test, the significance value obtained is 0.000. This shows that the significance value is $0.000 < 0.05$. it is concluded that H_a is accepted and H_o is rejected, which states that the multiple linear analysis model is very good, meaning that in this study it shows that the variables of employee wages and work environment simultaneously affect the level of employee performance. This means that the higher the wages of employees and a comfortable work environment, the higher the performance of employees.

Keywords: *Employee Wages, Work Environment and Employee Performance Level.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh upah karyawan dan lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan. metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda sebagai analisisnya, teknik pengumpulan data berupa observasi dan kuisioner. Sampel pada

penelitian ini menggunakan 100 responden penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Inti Indosawit Subur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah karyawan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.919 > 1.987$ dan nilai Sig. $0,000 < 0.05$. yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Lingkungan kerja (X_2) menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan (Y) Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.276 > 1.987$ dan nilai Sig. $0,025 < 0,05$. Hal ini disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Berdasarkan hasil Uji-F nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. hal tersebut disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang menyatakan bahwa model analisis linear berganda sangat baik, artinya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah karyawan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dalam tingkat kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi upah karyawan dan lingkungan kerja yang nyaman maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Kata kunci: Upah Karyawan, Lingkungan Kerja dan Tingkat Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Dalam mempertahankan keunggulan bahwa peran tenaga kerja sangat penting sebagai penggerak kegiatan industri, sehingga perlu untuk mendapatkan perhatian khusus karena merekalah yang meluangkan waktu, pikiran dan upaya. Kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal, salah satunya dengan cara memberikan balas jasa berupa upah yang memuaskan serta lingkungan kerja yang aman.

Upah ialah pemberian balas jasa sebagai kompensasi dari perusahaan kepada pekerja atas usaha dan tenaga yang dikeluarkan, sesuai dengan kesepakatan bersama. Menurut Siti mujannah upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. Mereka yang layak menerima upah adalah mereka yang telah berusaha bekerja keras dengan sungguh- sungguh bagi perusahaan, agar tujuan perusahaan dapat tercapai sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin. Perusahaan harus memaksimalkan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaannya dengan memacu keterampilan dan kreativitas mereka semaksimal

mungkin agar semua target dan sasaran perusahaan dapat melampaui ekspektasi. Oleh karena itu perusahaan wajib memberikan upah yang layak atas usaha, prestasi dan kinerja terbaik sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawannya yang telah melakukan tugasnya dengan baik. Upah sebagai upaya mempertahankan sumber daya manusia agar memiliki loyalitas dan komitmen terhadap industri. Strategi upah yang efektif adalah diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk menjaga kelangsungan hidup pekerjaan kekuatan, perwujudan visi dan misi, serta untuk pencapaian tujuan kerja.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, dari data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Upah Minimum Kabupaten Batang Hari mengacu pada Upah Minimum Provinsi Jambi dari tahun 2018 hingga tahun 2021.

Tabel 1.1

Data Upah Minimum Provinsi (UMP) Jambi

No.	Tahun	Nilai
1.	2018	Rp. 2.243.718
2.	2019	Rp. 2.423.889
3.	2020	Rp. 2.630.162
4.	2021	Rp. 2.630.162

Sumber : Badan Pusat Statistik Jambi

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dijelaskan bahwa kalau di tiap wilayah per tahunnya akan ada perubahan upah minimum provinsi (UMP) yang disetujui oleh pihak terkait. Dan salah satunya adalah Provinsi Jambi dengan besaran UMP pada tahun 2019 menginjak angka Rp. 2.423.889,- angka ini naik 8% dari tahun sebelumnya. Dan pada tahun 2020 berdasarkan ketetapan yang berlaku, UMP kembali naik meski di tengah masa pandemic dengan angka yang cukup besar Yaitu, 8,51% atau Rp. 2.630.162,- angka ini naik sebanyak Rp. 206.272.97,- lebih besar dari UMP sebelumnya. Sedangkan ditahun 2021 UMP di Provinsi Jambi penetapannya sebesar Rp. 2.630.162. angka ini sama dengan angka pada tahun lalu atau pada tahun 2021 tidak ada kenaikan UMP pada tahun ini.

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.

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan, pegawai yang merasa nyaman dan betah terhadap tempat pekerjaan mereka, sehingga demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Tingkat kinerja karyawan muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kinerja dapat mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana mereka bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu 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. Lingkungan kerja yang ada disekitar para pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sedangkan Nitisenito mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara baik, diharapkan hasil kerja (kinerja) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja telah menjadi konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia, apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi.

Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, istilah Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Naik turunnya tingkat kinerja karyawan ditentukan oleh peran serta karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawannya maka perusahaan harus mampu memberikan

dorongan serta rangsangan yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan mereka. Rangsangan tersebut ialah pemberian upah yang sesuai dan lingkungan kerja baik, aman dan nyaman.

KAJIAN TEORITIS

Upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu. Upah adalah suatu pemberian balas jasa sebagai kompensasi dari perusahaan kepada pekerja atas usaha dan tenaga yang dikeluarkan, sesuai dengan kesepakatan bersama. Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

Upah menurut Veithzal Rivai Zainal upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Proses penentuan upah

Permintaan terhadap tenaga kerja seperti halnya faktor produksi, yang lain ditentukan oleh produk marjinal tenaga kerja, dengan kata lain tingkat upah umum suatu negara cenderung lebih tinggi ketika angkatan kerjanya terlatih dan berpendidikan lebih baik, mempunyai modal yang lebih baik dan lebih banyak digunakan, serta menggunakan teknik produksi yang lebih maju. Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima tenaga kerja harus memiliki *internal equity dan external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dipekerjaan lain organisasi atau perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala untuk mengusahakan adanya *equity* maka penentuan upah dalam perusahaan dapat ditempuh dengan:

1) Analisis jabatan atau tugas

Analisis jabatan adalah kegiatan mencari informasi tentang tugas-tugas yang dijalankan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas dan standar kinerja.

2) Evaluasi jabatan atau tugas

Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Evaluasi ini ialah usaha supaya tercapai internal equity dalam pekerjaan sebagai unsur dalam menetapkan tingkat upah. Penilaian pekerjaan secara umum dilakukan dengan mempertimbangkan isi pekerjaan atau faktor-faktor seperti tanggung jawab, ketrampilan atau kemampuan, tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan, dan lingkungan kerja.

3) Survei upah

Survei upah adalah kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku pada perusahaan-perusahaan yang lain yang sejenis, yang mempunyai usaha atau jabatan yang sama. Kegiatan ini dilakukan supaya terjadi keadilan eksternal sebagai salah satu faktor terpenting dalam menentukan upah.

Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu 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. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja Non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Pengertian kinerja karyawan

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengukuran Kinerja Karyawan

Konsep yang dapat dijadikan acuan guna mengukur dan menilai kinerja, yaitu :

- 1) Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
- 2) Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- 3) Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- 4) Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas karyawan didalam kegiatan-kegiatan rutin dikantor.

Faktor kerjasama, melihat bagaimana karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode dan jenis penelitian

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif (data berbentuk angka). Menurut Sugiyono penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian,

analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penggolongan metode kuantitatif yang peneliti gunakan yaitu analisis linear berganda.

Lokasi dan waktu penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi lokasi penelitian adalah PT. Inti Indosawit Subur Kebun Muara Bulian, Kabupaten Batang Hari. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu selama 3 bulan.

Jenis dan sumber data

Secara umum data dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder.

Sumber data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya atau informen dengan observasi dan menyebarkan kuisioner atau angket secara langsung dan mendalam kepada karyawan perusahaan .

b. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media prantara atau secara tidak langsung berupa bukti yang telah ada atau arsip yang baik dipublikasikan secara umum, yang dimaksudkan disini adalah data yang didapat baik berupa arsip maupun dokumen yang dimiliki oleh pihak PT. Inti Indosawit Subur serta dapat juga berupa literature yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh kelengkapan data.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah data Karyawan PT. Inti Indowsawit Subur yang berjumlah 250 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan mempelajari sifat data yang ada dalam sampel kemudian dijadikan generalisasi untuk menjelaskan karakteristik data dari populasi. Teknik

dalam pengambilan sampel adalah probability sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini menguraikan pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan (Studi kasus PT. Inti Indosawit Subur 2018-2021)

1) Pengaruh variabel upah karyawan terhadap tingkat kinerja karyawan

Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.919 > 1.987$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti variabel upah karyawan berpengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan PT. Inti Indosawit subur.

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Hal ini dapat diartikan bahwa Upah yang layak yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kerja para karyawan. Upah diberikan kepada karyawan bertujuan sebagai balas jasa dan pengorbanan yang telah berikan kepada perusahaan. Semakin tinggi upah karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah upah yang diberikan, semakin rendah pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Nanda Dwi Septianingsih, dengan judul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada CV. Natural Palembang dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Upah Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.276 > 1.987$ dan nilai Sig. $0,025 < 0,05$. Hal ini disimpulkan bahwa H_2 diterima, yang berarti variabel

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di PT. Inti Indosawit Subur.

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu 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.

Hal ini diartikan bahwa Lingkungan kerja yang bersih, tenang, bercahaya terang, dan berventilasi udara yang baik, serta sesama rekan kerja yang harmonis akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan. Serta menimbulkan perasaan tidak bosan, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya Putri Utami, dengan judul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Harsindo Anugrah Pratama Palembang”. Dengan hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh upah Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji-F nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. hal tersebut disimpulkan bahwa H_3 diterima, yang menyatakan bahwa model analisis linear berganda sangat baik, artinya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah karyawan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dalam tingkat kinerja karyawan.

Nilai Adjusted R square pada penelitian ini sebesar 35.8% yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara upah karyawan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 64.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Upah Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan PT. Inti Indosawit Subur. Hal ini dinyatakan berdasarkan hasil uji-t variabel upah karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.919 > 1.987$ dan nilai Sig. $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil ini juga memiliki arti bahwa Semakin tinggi upah karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah upah yang diberikan, semakin rendah pula kinerja karyawan.
2. Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan PT. Inti Indosawit Subur . Hal ini dinyatakan berdasarkan hasil uji-t variabel lingkungan kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.278 > 1.987$ dan nilai Sig. $0,025 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil ini juga memiliki arti bahwa Lingkungan kerja yang bersih, tenang, bercahaya terang, dan berventilasi udara yang baik, serta sesama rekan kerja yang harmonis akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan. Serta menimbulkan perasaan tidak bosan, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan.
3. Secara simultan upah dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan PT. Inti Indosawit Subur. Hal ini terbukti dari hasil Uji- F yang memperoleh hasil Signifikansi dengan nilai $0.000 < 0.05$.

Saran

1. Bagi Karyawan
 - a. Upah terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Maka dari itu karyawan haruslah menjadikan upah sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu pun karyawan haruslah selalu mempertahankan dan meningkatkan kinerja agar mendapatkan upah yang lebih besar.

- b. Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Maka dari itu karyawan harus selalu menjaga keharmonisan baik sesama karyawan dan berusaha menjaga kerapian dan kebersihan ruang kerja, sehingga nyaman jika ditempati ketika sedang bekerja.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan haruslah sering memperhatikan karyawan, memperhatikan hak-hak karyawan, memberikan kesejahteraan dan keadilan supaya karyawan merasa betah dan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaiknya perusahaan meningkatkan jumlah upah yang diberikan kepada karyawan sesuai Upah Minimum Provinsi (UMP) agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja
 - b. Perusahaan hendaknya memperhatikan tempat bekerja karyawan, melakukan perbaikan terhadap gedung, fasilitas bekerja, dan peralatan keselamatan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.
 3. Bagi Peneliti Mendatang

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan dan mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain karena masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan atau referensi untuk peneliti selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

Buku

- Al-Quran Al-Karim. *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Jakarta Timur: Syarefa Publishing
- A.A Anwar Prabu mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2019.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2021.
- Agung, Anak Agung Putu, dan Anik Yuesti. *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif dan Kualitatif*. Banjar Tegal Gundul: CV. Noah Aletheia, 2019.

Aldy Purnomo, Rochmat. *Dalam Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan Spss*. Cetakan 1. Ponorogo: Cv. Wade Group, 2016.

A.M Lilik Agung. *Strategi Bisnis, Marketing dan Manajemen*. Yogyakarta: Andi, 2010.

As'ad Moh. *Psikologi Industri*. Jakarta : Liberty. Jakarta: Liberty, 2012.

Asnawi Angriani, Melan. *kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. Gorontalo: CV. ATHRA SAMUDRA, 2019.

“Data Perusahaan PT. Inti Indosawit Subur,”

Enny, Mahmudah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019.

Ghofur Abdul, Ruslan. *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*. Bandar lampung: CV. Arjasa Pratam, 2020.

Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas diponegoro, 2018.

Indasari, Meithiana. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017.

Irham Fahmi. *Etika Bisnis*. Bandung: Alfabeta cv, 2011.

Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.

Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2012.

Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo, 2012.

Mujanah, Siti. *Manajemen kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019.

Robert Kurniawan dan Budi Yuniarto. *Analisis Regresi Dasar dan Penerapannya Dengan R*,. Pertama. Jakarta: Kencana, 2016.

Siagan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2014.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Sugiyono . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.

Sukestiyarno. *Statistika Dasar*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2014.

- Sumual Meggy, Evie. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie, 2017.
- Syofian Siregar. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Permata, 2013.
- Tsauri, Sofyan. *Manajemen Kinerja*. mangil Jember: stain jember press, 2014.
- Veithzal Rivai Zainal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Widhi Kuriawan, Agung, dan Zarah Puspitaningtyas. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016.
- Wiratna Sujarweni. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.
- yusuf, muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: kencana, 2014.

Jurnal & Skripsi

- Gunawan, Hendra, dan Rezki Amalia. "Wages and employees performance: The quality of work life as moderator." *International Journal of Economics and Financial Issues* 5, no. 1 (2015): 349–53.
- Ismail. "Pengaruh Besaran Gaji terhadap Kinerja Karyawan Tetap di Bank Syariah Mandiri Kota Jambi (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Pasar Jambi)." Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2018.
- M. Jaka Insan Ilmiah. "Pengaruh Upah dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Unit Pengelola kegiatan (UPK) Madinapura Kecamatan Mandiangin." Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2020.
- Nanda Dwi Septianingsih. "Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam pada CV. Natural Pelembang." Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2017.
- Ni'am, M Dilif Lailun, Bambang Suyadi, dan Hety Mustika Ani. "Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan UD. Pakem Sari, Desa Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember)." *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial* Vol.12, no. 2 (2018)

"Observasi, pada 09 januari 2022," t.t.

Sahrudi. “Pengaruh Sistem Pemberian Upah terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Selecta Konveksi dan bordir jelutung kota Jambi.” Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2021.

Umar, Akmal. “Effect of wages, work motivation and job satisfaction on workers’ performance in manufacturing industry in Makassar city.” *European Journal of Business and Management* Vol.6, no. 5 (2014).

Widya Putri Utami. “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Harsindo Anugrah Pratama Palembang.” Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2018.