



Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Rezeki Surya Gasindo

Rahul Rivaldo¹, Anzu Elvia Zahara²

^{1,2} Manajemen Keuangan Syariah, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Jl. Jambi - Muara Bulian No.KM. 16, Simpang Sungai Duren, Kec. Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi 36361

E-mail : ¹rahulrivaldo1@gmail.com , ²anzuelviazahara@uinjambi.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received 29 September 2025

Received in revised form 12 Februari 2026

Accepted 25 Maret 2026

Available online 30 Mei 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of wages and work environment on employee performance at PT. Rezeki Surya Gasindo. The background of this research is based on the importance of decent wages and a conducive work environment as factors that can enhance employee productivity and work quality. This study employs a quantitative method with a causal associative approach. Data were obtained through the distribution of questionnaires to all employees of PT. Rezeki Surya Gasindo and measured using a Likert scale. The data analysis techniques used in this study include validity and reliability tests, R-square test, and hypothesis testing through bootstrapping with SmartPLS 3 software. The results indicate that wages have a positive and significant effect on employee performance, and similarly, the work environment also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, wages and work environment are proven to have a significant effect on employee performance. These findings suggest that the company should pay attention to providing appropriate wages and creating a comfortable work environment in order to optimize employee performance.

Keywords: wages, work environment, employee performance, Islamic economics.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rezeki Surya Gasindo. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya upah yang layak serta lingkungan kerja yang kondusif sebagai faktor yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif

kausal. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo dan diukur dengan menggunakan skala likert. Kemudian teknik pengujian data yang dilakukan dengan penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji R-square, dan uji hipotesis melalui *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula lingkungan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, upah dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan pemberian upah yang sesuai serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: upah, lingkungan kerja, kinerja karyawan, ekonomi Islam.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak ada perusahaan yang dapat berkembang tanpa dukungan karyawan yang berkualitas, karena manusia memiliki akal, emosi, keterampilan, serta motivasi yang tidak dimiliki sumber daya lain. Kinerja karyawan menjadi tolok ukur keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja tercermin dari kemampuan menyelesaikan tugas dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Tanpa kinerja yang baik, perusahaan akan sulit menjaga keberlanjutan usahanya. Upah merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja. Bagi karyawan, upah bukan sekadar imbalan finansial, melainkan juga simbol penghargaan atas kontribusi mereka. Upah yang tidak sesuai dengan beban kerja dapat menimbulkan rasa ketidakadilan, menurunkan motivasi, dan berdampak pada penurunan produktivitas.

Dalam pandangan ekonomi Islam, upah atau *ujrah* wajib diberikan secara adil, jelas, dan tepat waktu. Prinsip syariah menegaskan bahwa pekerja berhak memperoleh kompensasi yang sepadan dengan usaha dan jerih payahnya. Pemberian upah yang adil tidak hanya menjaga keharmonisan hubungan kerja, tetapi juga menjadi bentuk tanggung jawab moral dan spiritual perusahaan. Pemerintah Indonesia telah menetapkan standar upah minimum di setiap daerah, termasuk Kota Jambi yang setiap tahun mengalami kenaikan UMK. Di Kota Jambi, UMK mengalami kenaikan dari tahun 2019 hingga 2023 sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1 Data UMK Jambi dari tahun 2019-2023

| | |
|------|------------------|
| 2019 | Rp. 2.243.718,00 |
| 2020 | Rp. 2.630.162,00 |
| 2021 | Rp. 2.630.162,00 |
| 2022 | Rp. 2.698.940,00 |
| 2023 | Rp. 2.943.033,00 |

Sumber: Badan Pusat Statistik

Namun, peningkatan angka UMK belum sepenuhnya menjawab kebutuhan karyawan, karena masih terdapat perusahaan yang memberikan upah tidak sesuai beban kerja maupun standar minimum yang berlaku. Selain upah, faktor lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan, mendorong kolaborasi, serta meningkatkan loyalitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan dan kurang suportif dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Islam memandang lingkungan kerja sebagai wadah untuk saling mendukung dan bekerja sama sesuai peran masing-masing, sambil tetap menjaga amanah sebagai khalifah di bumi. Lingkungan kerja yang Islami menekankan nilai kebersamaan, kepedulian, serta tanggung jawab sosial dalam menciptakan suasana yang sehat, produktif, dan berkah.

Observasi awal yang dilakukan di PT. Rezeki Surya Gasindo menunjukkan adanya permasalahan terkait upah dan lingkungan kerja. Sebagian karyawan menilai kompensasi yang diberikan belum sebanding dengan beban kerja, dan lingkungan kerja yang ada dinilai belum sepenuhnya mendukung kinerja optimal. Hal ini menimbulkan potensi masalah dalam efektivitas perusahaan.

Kondisi tersebut menjadi perhatian penting, karena PT. Rezeki Surya Gasindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri gas, dengan kebutuhan kinerja tinggi dan konsistensi layanan. Apabila faktor

upah dan lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak pada produktivitas, kepuasan, dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis merasa penting untuk mengkaji pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam pada PT. Rezeki Surya Gasindo. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kinerja, serta komitmen penulis untuk memberikan kontribusi pada pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis prinsip-prinsip syariah.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Upah

Upah merupakan kompensasi yang diberikan pengusaha kepada pekerja sebagai imbalan atas jasa atau tenaga yang telah dicurahkan. Dalam perspektif Islam, upah dikenal dengan istilah *al-ujrah*, yang bermakna pembayaran yang adil atas suatu pekerjaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah adalah sejumlah uang atau barang yang diberikan sebagai balas jasa atas pekerjaan. Secara ekonomi, upah dipandang sebagai harga dari jasa tenaga kerja yang diberikan pekerja dalam proses produksi, sehingga menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kesejahteraan dan pertumbuhan ekonomi.

Upah minimum adalah standar upah bulanan terendah yang ditetapkan pemerintah untuk melindungi pekerja, khususnya yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Penetapan upah minimum memperhatikan beberapa aspek, antara lain kebutuhan hidup layak, indeks harga konsumen, kemampuan perusahaan, kondisi pasar kerja, serta tingkat perkembangan ekonomi. Upah minimum terdiri dari Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), yang bersifat wajib dipatuhi perusahaan.

Pengupahan juga diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan dengan prinsip keadilan, kepastian, serta perlindungan hak pekerja. Beberapa asas pentingnya meliputi larangan membayar upah di bawah minimum, kewajiban pembayaran tepat waktu, serta jaminan kesetaraan bagi pekerja dengan beban kerja yang sama. Sistem pengupahan dapat dibedakan menjadi beberapa bentuk, antara lain sistem waktu, sistem hasil, sistem borongan, sistem satuan, dan sistem premi, yang masing-masing disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan.

Dalam pandangan Islam, sistem pengupahan diletakkan pada prinsip keadilan, transparansi, dan penghargaan terhadap kontribusi tenaga kerja. Pemenuhan hak pekerja diwujudkan melalui pemberian upah yang layak, tepat waktu, dan proporsional dengan beban kerja yang dilakukan. Upah tidak hanya dipahami sebagai aspek ekonomi semata, melainkan juga sebagai instrumen untuk menjaga martabat dan kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, pengaturan upah yang adil mengandung nilai moral dan spiritual yang memperkuat hubungan harmonis antara pekerja dan pemberi kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi yang ada di sekitar tenaga kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi pelaksanaan tugas. Faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, tata ruang, serta interaksi sosial dalam organisasi merupakan elemen penting yang menentukan kenyamanan dan efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini mampu meningkatkan motivasi, menumbuhkan semangat, serta menciptakan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas karyawan.

Kondisi lingkungan kerja berhubungan erat dengan berbagai indikator yang mencerminkan keberfungsian organisasi. Fasilitas kerja yang memadai, kesejahteraan yang terjamin melalui pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai, serta hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung memberikan persepsi positif terhadap organisasi, memperkuat loyalitas karyawan, dan mendorong pencapaian tujuan bersama secara lebih optimal.

Dalam perspektif Islam, lingkungan kerja dipandang tidak hanya sebagai ruang fisik untuk melaksanakan tugas, melainkan juga sebagai wadah pembentukan etos kerja yang selaras dengan nilai-nilai keadilan, tanggung jawab, dan spiritualitas. Lingkungan kerja yang islami dan positif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat, produktif, serta menjunjung tinggi nilai moral dalam aktivitas sehari-hari. Dengan demikian, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja, tetapi juga memperkuat dimensi moral dan spiritual yang menjadi landasan keberlangsungan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan determinan penting bagi keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi. Secara konseptual, kinerja dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Pencapaian tersebut dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti kompetensi, pengalaman, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Organisasi dengan kinerja karyawan yang optimal cenderung lebih cepat mencapai tujuan strategisnya, sedangkan kinerja yang rendah berpotensi menimbulkan hambatan dalam pencapaian target dan menurunkan daya saing.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, sistem pengukuran kinerja yang efektif tidak hanya berorientasi pada indikator keuangan, tetapi juga mencakup dimensi non-keuangan. Aspek non-keuangan meliputi kepuasan pelanggan, kualitas produk atau layanan, efisiensi operasional, tingkat inovasi, serta kepuasan karyawan. Integrasi antara indikator keuangan dan non-keuangan memungkinkan organisasi memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai keberhasilan pencapaian tujuan.

Penilaian kinerja karyawan pada tingkat individual umumnya mempertimbangkan berbagai faktor, seperti kuantitas dan kualitas hasil kerja, penguasaan pengetahuan dan keterampilan, kemampuan perencanaan, kedisiplinan, inisiatif, serta kewenangan dalam menjalankan tugas. Faktor-faktor tersebut berfungsi sebagai refleksi sejauh mana karyawan mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan organisasi.

Lebih lanjut, indikator kinerja yang sering digunakan mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas pemanfaatan sumber daya, serta komitmen terhadap organisasi. Indikator-indikator tersebut memberikan landasan bagi manajemen dalam melakukan evaluasi, pengendalian, dan penyusunan strategi peningkatan produktivitas. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya menjadi ukuran keberhasilan individu, tetapi juga instrumen penting dalam menilai efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Ekonomi Islam

Islam merupakan sistem ekonomi yang berlandaskan pada ketuhanan, dengan seluruh aktivitas produksi, distribusi, konsumsi, maupun transaksi perdagangan diarahkan untuk mencapai tujuan syariah (*maqashid al-syariah*). Berbeda dengan ekonomi konvensional yang lebih menekankan pada efisiensi dan utilitas, ekonomi Islam memandang kegiatan ekonomi sebagai bagian dari ibadah kepada Allah SWT dan berorientasi pada pencapaian falah, yaitu kebahagiaan dunia dan akhirat.

Secara hukum, ekonomi Islam berlandaskan pada tiga dimensi utama, yaitu akidah (*i'tiqadiyah*) yang mengatur hubungan manusia dengan Allah, akhlak (*khuluqiyah*) yang mengatur hubungan antar manusia, serta syariah (*'amaliyah*) yang mengatur hubungan lahiriah dalam bermasyarakat, bernegara, dan berinteraksi dengan lingkungan. Ketiga dimensi ini menjadi fondasi normatif dalam praktik ekonomi Islami.

Prinsip utama ekonomi Islam meliputi tauhid, kekhalfahan, ta'awun (tolong-menolong), maslahat, serta keseimbangan dan keadilan. Tauhid menegaskan bahwa segala sumber daya adalah milik Allah, sedangkan manusia berperan sebagai khalifah untuk mengelola dan memanfaatkannya secara bertanggung jawab. Konsep ta'awun menekankan pentingnya kerja sama dalam memenuhi kebutuhan hidup, sementara asas maslahat mengarahkan aktivitas ekonomi agar memberikan manfaat bagi masyarakat luas. Prinsip keadilan dan keseimbangan menolak praktik yang merugikan, seperti monopoli, penipuan, dan eksploitasi, serta menekankan distribusi yang adil.

Selain itu, etika bisnis Islam menjadi pedoman moral dalam aktivitas ekonomi, yang menekankan kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Etika ini berfungsi sebagai standar normatif dalam mengambil keputusan bisnis, sehingga seluruh aktivitas ekonomi tidak hanya berorientasi pada keuntungan material, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai syariah. Dengan demikian, ekonomi Islam tidak hanya menjadi sistem ekonomi, tetapi juga instrumen moral dan sosial untuk menciptakan keadilan dan kesejahteraan yang berkelanjutan.

Hipotesis dan Kerangka Berfikir

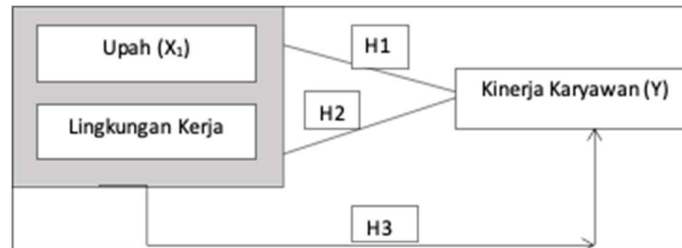
Hipotesis adalah solusi jangka pendek terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya harus diselidiki secara empiris. Karena penyelesaian sementara hanya didasarkan pada teori yang bersangkutan dan belum berdasarkan fakta yang dikumpulkan melalui pengumpulan data, maka penyelesaian tersebut disebut bersifat sementara. Dengan demikian, berikut hipotesis penelitiannya :

H1 : Pengaruh upah terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam pada PT. Rezeki Surya Gasindo Jambi

H2 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam pada PT. Rezeki Surya Gasindo Jambi

H3 : Upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam pada PT. Rezeki Surya Gasindo Jambi

Kerangka berpikir digunakan untuk mengarahkan suatu penelitian agar dapat berjalan di lingkup yang sudah ditentukan. Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala *Likert* kepada seluruh karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi langsung untuk memperoleh gambaran kondisi perusahaan. Data yang digunakan terdiri dari:

- Data primer, yaitu hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo.
- Data sekunder, yaitu literatur yang relevan seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, serta data resmi terkait ketenagakerjaan dan upah minimum dari Badan Pusat Statistik (BPS).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rezeki Surya Gasindo. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu semua karyawan dijadikan responden. Teknik analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4. Analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji *R-square*, serta pengujian hipotesis melalui *bootstrapping*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|---------------|------------------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 16 | 84,21 |
| 2 | Perempuan | 3 | 15,79 |
| Jumlah | | 19 | 100 |

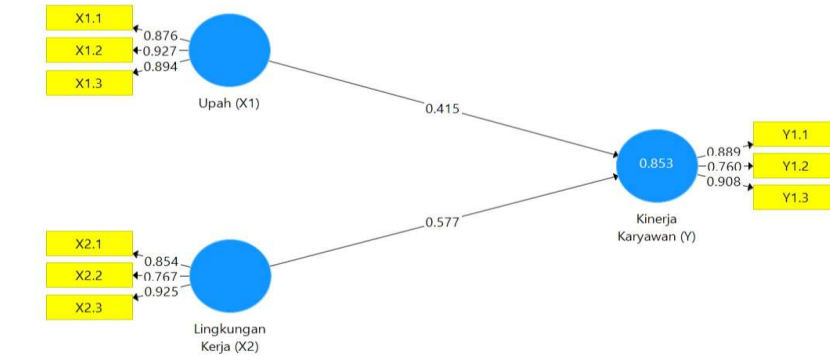
Tabel 2 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 19 responden yang terlibat dalam penelitian ini, mayoritas merupakan laki-laki. Dominasi responden laki-laki dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa keterlibatan laki-laki dalam bidang atau instansi yang menjadi objek penelitian cenderung lebih tinggi dibandingkan perempuan. Hal ini bisa disebabkan oleh struktur organisasi, pembagian kerja, atau karakteristik bidang pekerjaan yang lebih banyak didominasi oleh laki-laki.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Rezeki Surya Gasindo yang berlokasi di Kota Jambi. Secara operasional, perusahaan ini memiliki depot oksigen yang beralamat di Jl. Kop. UD. Sjaring No. 86, Talang Bakung, Kecamatan Jambi Selatan, Kota Jambi, Provinsi Jambi, 36128. Sementara itu, alamat administratif

perusahaan berada di Jl. Lingkar Barat I No.024 RT.08, Kelurahan Talang Gulo, Kecamatan Kota Baru, Kota Jambi.

Hasil Analisis Data
Evaluasi model pengukuran (*outer model*)



Gambar 2. *Outer Model*
 Sumber : Data Primer diolah SmartPLS 3, 2025

Dari hasil output yang ditampilkan oleh aplikasi SmartPLS sebagaimana terlihat pada Gambar 4.2, terlihat bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam model menunjukkan nilai *loading factor* yang tinggi, melampaui batas minimum yang disyaratkan. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing indikator telah memenuhi kriteria validitas dan secara konsisten merepresentasikan variabel yang diukur. Untuk memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai nilai *outer loading* dari setiap indikator pada tiap variabel, informasi tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Nilai *Outer Loading* Variabel

| Variabel | Indikator | <i>Outer Loading</i> | Keterangan |
|------------------|-----------|----------------------|------------|
| Upah | X1.1 | 0,876 | Valid |
| | X1.2 | 0,927 | Valid |
| | X1.3 | 0,894 | Valid |
| Lingkungan Kerja | X2.1 | 0,854 | Valid |
| | X2.2 | 0,767 | Valid |
| | X2.3 | 0,925 | Valid |
| Kinerja Karyawan | Y1.1 | 0,889 | Valid |
| | Y1.2 | 0,760 | Valid |
| | Y1.3 | 0,908 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah SmartPLS 3, 2025

Berdasarkan Tabel 3, seluruh indikator pada variabel Upah, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang kuat dengan variabelnya masing-masing, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator benar-benar mencerminkan apa yang ingin diukur dan layak digunakan dalam model analisis. Pada variabel Upah, semua indikator yang digunakan telah menunjukkan hasil yang konsisten dalam menggambarkan aspek-aspek yang berkaitan dengan upah, sedangkan indikator pada variabel Lingkungan Kerja juga berada dalam batas kelayakan dan dinyatakan valid. Demikian pula, indikator pada variabel Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang memadai dan dapat dipercaya dalam merepresentasikan variabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada ketiga variabel memiliki tingkat konsistensi yang kuat dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis model struktural selanjutnya.

Uji validitas
Convergent validity

Validitas konvergen merupakan aspek penting dalam evaluasi model pengukuran untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk saling berkorelasi, di mana prinsip utamanya adalah setiap indikator yang mengukur variabel laten harus memiliki hubungan yang erat dengan variabel tersebut. Pengujiannya dilakukan melalui nilai loading factor (λ) dan Average Variance Extracted (AVE), dengan kriteria valid apabila nilai loading factor lebih dari 0,70 dan AVE melebihi 0,50. Loading factor menggambarkan kontribusi masing-masing indikator terhadap variabel laten, sedangkan AVE menunjukkan proporsi varians indikator yang dijelaskan oleh konstruknya. Apabila kedua kriteria tersebut terpenuhi, maka konstruk dapat dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik sehingga indikator-indikatornya layak digunakan untuk merepresentasikan variabel secara konsisten dalam model penelitian.

Tabel 4. Validitas Konvergen– *Factor Loadings*

| | Kinerja Karyawan (Y) | Lingkungan Kerja (X2) | Upah (X1) |
|------|----------------------|-----------------------|-----------|
| X1.1 | | | 0,876 |
| X1.2 | | | 0,927 |
| X1.3 | | | 0,894 |
| X2.1 | | 0,854 | |
| X2.2 | | 0,767 | |
| X2.3 | | 0,925 | |
| Y1.1 | 0,889 | | |
| Y1.2 | 0,760 | | |
| Y1.3 | 0,908 | | |

Sumber : Data Primer diolah SmartPLS 3, 2025

Pada Tabel 4 berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen melalui nilai *factor loadings*, seluruh indikator pada masing-masing variabel menunjukkan hasil yang memuaskan. Setiap indikator terbukti memiliki keterkaitan yang kuat dengan variabel yang diwakilinya, sehingga dapat dinyatakan telah memenuhi syarat validitas konvergen. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini telah menunjukkan kesesuaian dan konsistensi yang baik dalam mengukur masing-masing variabel, yang mengindikasikan bahwa validitas konvergen telah tercapai secara menyeluruh. Adapun hasil analisis AVE adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Nilai *Average Varians Extraced (AVE)*

| Variabel | Average Variance Extracted (AVE) |
|-----------------------|----------------------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,731 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,725 |
| Upah (X1) | 0,809 |

Sumber : Data Primer diolah SmartPLS 3, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan dalam tabel 5, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen berdasarkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Analisis menunjukkan bahwa setiap variabel mampu menjelaskan sebagian besar variasi dari indikator-indikator yang mengukurnya, sehingga indikator tersebut terbukti secara konsisten dan memadai merepresentasikan variabel yang dituju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa validitas konvergen pada semua variabel dalam model penelitian ini telah terpenuhi dengan baik.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan (*discriminant validity*) dalam penelitian ini diuji melalui analisis nilai *cross loading* antara setiap indikator dengan konstruk yang diukur, kemudian dibandingkan dengan korelasi indikator terhadap konstruk lainnya. Suatu indikator dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila korelasi tertinggi muncul pada konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk lain dalam model. Dengan demikian, indikator tersebut merefleksikan variabel laten yang seharusnya diukur secara lebih tepat. Sebaliknya, apabila korelasi suatu indikator lebih tinggi terhadap konstruk lain dibandingkan dengan konstruk asalnya, maka kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam validitas diskriminan. Hasil pengujian nilai *cross loading* dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 6 *Cross Loading*

| Item | Kinerja Karyawan (Y) | Lingkungan Kerja (X2) | Upah (X1) |
|------|----------------------|-----------------------|--------------|
| X1.1 | 0,767 | 0,719 | 0,876 |
| X1.2 | 0,730 | 0,636 | 0,927 |
| X1.3 | 0,750 | 0,602 | 0,894 |
| X2.1 | 0,779 | 0,854 | 0,529 |
| X2.2 | 0,703 | 0,767 | 0,594 |
| X2.3 | 0,757 | 0,925 | 0,734 |
| Y1.1 | 0,889 | 0,762 | 0,688 |
| Y1.2 | 0,760 | 0,685 | 0,570 |
| Y1.3 | 0,908 | 0,801 | 0,854 |

Sumber : Data Primer diolah SmartPLS 3, 2025

Berdasarkan hasil analisis cross loading yang ditampilkan pada tabel, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai korelasi tertinggi terhadap konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk lain. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel laten yang diukur secara spesifik, tanpa terjadi tumpang tindih dengan variabel lain. Dengan demikian, model pengukuran dalam penelitian ini dapat dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas diskriminan secara memadai.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen penelitian mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten, akurat, dan dapat diandalkan dalam merepresentasikan suatu konstruk. Pada model pengukuran dengan indikator reflektif, pengujian reliabilitas konstruk umumnya dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Secara umum, suatu konstruk dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* maupun *Composite Reliability* menunjukkan angka lebih besar dari 0,70. Apabila kedua kriteria tersebut terpenuhi, maka instrumen penelitian dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai sehingga layak digunakan pada tahap analisis berikutnya. Adapun hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7 *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Composite Reliability</i> |
|-----------------------|-------------------------|------------------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,813 | 0,890 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,807 | 0,887 |
| Upah (X1) | 0,882 | 0,927 |

Sumber : Data Primer diolah SmartPLS 3, 2025

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel 7, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada variabel Upah, Lingkungan Kerja, serta Kinerja Karyawan menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator yang membentuk variabel tersebut mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil, akurat, dan sesuai dengan konstruk yang dimaksud. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat dinyatakan reliabel serta layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Inner Model

Inner model atau model struktural merupakan komponen penting dalam analisis dengan pendekatan Partial Least Square (PLS), yang berfungsi untuk menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten dalam suatu penelitian. Evaluasi terhadap model struktural bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana konstruk eksogen mampu menjelaskan dan memengaruhi konstruk endogen. Beberapa indikator yang umum digunakan dalam penilaian kelayakan model ini meliputi nilai koefisien jalur (*path coefficient*), koefisien determinasi (R^2), serta *predictive relevance* (Q^2). Apabila hasil pengujian terhadap ketiga indikator tersebut menunjukkan nilai yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, maka inner model dapat dinyatakan memiliki kualitas yang baik dan dapat dijadikan dasar dalam proses interpretasi lebih lanjut.

R-Squared (R^2)

Nilai *R-Square* (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi varians dari variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen dalam model struktural. Indikator ini merefleksikan tingkat kemampuan prediktif model, sehingga semakin tinggi nilai R^2 yang diperoleh, semakin besar pula kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, R^2 menjadi salah satu ukuran penting dalam menilai sejauh mana model struktural mampu menggambarkan hubungan kausal yang diteliti secara memadai

Tabel 8 Nilai *R-Squared*

| | R-Squared | R-Square Adjusted |
|-----------------------------|------------------|--------------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,853 | 0,835 |

Sumber : Data Primer diolah SmartPLS 3, 2025

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel 8, nilai *R-Square* menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagian besar dapat dijelaskan oleh variabel Upah (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi pada Kinerja Karyawan. Adapun proporsi variasi yang tidak ter jelaskan dalam model ini kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Nilai Predictive Relevance Q-Square (Q^2)

Nilai *predictive relevance* (Q^2) digunakan sebagai indikator untuk menilai sejauh mana model mampu memprediksi data observasi serta menghasilkan estimasi parameter yang akurat. Secara umum, model dinyatakan memiliki relevansi prediktif apabila nilai Q^2 yang diperoleh lebih besar dari nol (> 0). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model yang dikembangkan mampu menjelaskan fenomena penelitian secara memadai. Sebaliknya, apabila nilai Q^2 lebih kecil dari nol (< 0), maka hal ini mengindikasikan bahwa model tidak memiliki kemampuan prediktif yang layak. Adapun hasil perhitungan nilai Q^2 dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9 Nilai *Q-Square*

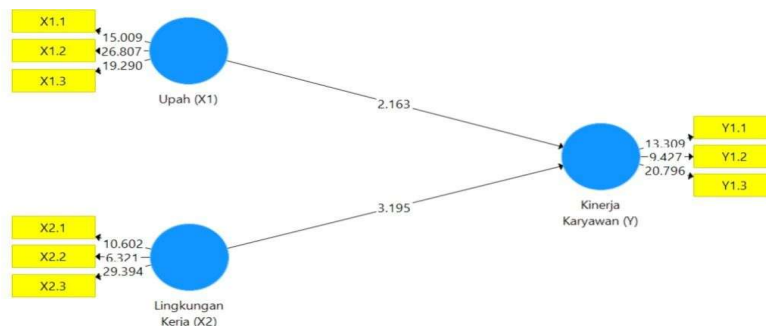
| Variabel | Q-square |
|------------------|-----------------|
| Kinerja Karyawan | 0,582 |

Sumber : Data Primer diolah SmartPLS 3, 2025

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel, nilai Q^2 yang diperoleh lebih besar dari 0. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki tingkat *predictive relevance* yang memadai, sehingga dapat dinyatakan mampu memberikan prediksi yang cukup baik terhadap variabel yang diteliti. Dengan demikian, model struktural yang digunakan dalam penelitian ini dinilai layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi signifikansi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model struktural. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* melalui aplikasi SmartPLS 3.0, sehingga diperoleh nilai *t-statistics* dan *p-values* sebagai dasar pengambilan keputusan. Pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Selain itu, arah hubungan antar variabel dievaluasi melalui nilai *original sample* (koefisien jalur), di mana nilai positif mengindikasikan hubungan searah, sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan arah. Hasil pengujian hipotesis langsung antar variabel dalam penelitian ini ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar 3. *Bootstrapping*

Sumber : Data Primer diolah SmartPLS 3, 2025

Tabel 10 *Path Coefficients*

| | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T Statistics ((O/STDEV))</i> | <i>P Values</i> |
|---|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Upah (X1)-> Kinerja Karyawan (Y) | 0,415 | 0,403 | 0,192 | 2,163 | 0,031 |
| Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0,577 | 0,598 | 0,181 | 3,195 | 0,001 |

Sumber : Data Primer diolah SmartPLS 3, 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan melalui mekanisme *bootstrapping* dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, diperoleh temuan sebagai berikut:

Uji hipotesis 1: pengaruh upah terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam pada PT. Rezeki Surya Gasindo Jambi

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh arah koefisien yang bernilai positif serta tingkat signifikansi yang berada di bawah ambang batas ($p < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Berdasarkan temuan ini, hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan terbukti dan diterima.

Uji hipotesis 2: pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam pada PT. Rezeki Surya Gasindo Jambi

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah koefisien yang bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Selain itu, nilai signifikansi yang berada di bawah batas kritis ($p < 0,05$) memperkuat bahwa hubungan antar kedua variabel ini memiliki makna secara statistik. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini juga terbukti dan diterima.

Pembahasan

Pengaruh upah terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam pada PT. Rezeki Surya Gasindo Jambi

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan ini terbukti bermakna secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik sistem pengupahan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima.

Dalam praktiknya, upah merupakan bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas jasa dan waktu yang dicurahkan karyawan. Upah berfungsi sebagai faktor motivasi utama yang dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta efisiensi dalam penyelesaian tugas. Sistem pengupahan yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan menciptakan kepuasan kerja serta dorongan produktivitas yang lebih tinggi.

Ditinjau dari perspektif ekonomi Islam, konsep upah berkaitan erat dengan akad *ijarah*, yaitu perjanjian antara pemberi kerja (majikan) dengan penyedia jasa (pekerja). Prinsip utama dalam akad ini adalah kejelasan, keadilan, dan kepatutan. Oleh karena itu, upah harus diberikan dalam jumlah yang layak, proporsional dengan pekerjaan yang dilakukan, serta tepat waktu. Ketika pekerja merasa dihargai secara adil melalui kompensasi yang layak, mereka akan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan di PT. Rezeki Surya Gasindo Jambi telah mencerminkan nilai-nilai tersebut, antara lain melalui kepastian pembayaran, kesesuaian jumlah upah dengan beban kerja, serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa upah berperan signifikan dalam mendorong produktivitas kerja, baik ditinjau dari perspektif manajemen modern maupun dalam kerangka nilai-nilai ekonomi Islam.

Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Rezeki Surya Gasindo (Rahul Rivaldo, dkk)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam pada PT. Rezeki Surya Gasindo Jambi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja dalam konteks ini mencakup aspek fisik, seperti fasilitas yang memadai dan sistem keamanan, serta aspek psikologis, seperti dukungan sosial, hubungan kerja yang harmonis, dan suasana kerja yang nyaman.

Dari perspektif ekonomi Islam, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan manusiawi merupakan bagian dari tanggung jawab moral dan spiritual pemberi kerja. Hubungan kerja dalam Islam dianjurkan untuk didasarkan pada prinsip *ihsan* (kebaikan), *ta'awun* (kerja sama), dan *maslahah* (kemanfaatan bersama). Lingkungan kerja yang baik tidak hanya berdampak pada kenyamanan fisik, tetapi juga pada ketenangan batin dan spiritualitas karyawan. Dengan terciptanya kondisi yang aman, adil, dan harmonis, karyawan akan lebih mudah menumbuhkan semangat kerja, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Temuan ini memperkuat bahwa PT. Rezeki Surya Gasindo Jambi telah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip tersebut. Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menjamin sistem keamanan, serta mendorong terciptanya suasana kerja yang kolaboratif. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik dalam aspek teknis maupun nilai etika kerja Islami.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik bukan hanya faktor pendukung, tetapi juga elemen fundamental dalam menciptakan kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan teori manajemen modern yang menekankan pentingnya *work environment* serta sejalan dengan nilai-nilai Islam yang menekankan keadilan, kesejahteraan, dan keberkahan dalam hubungan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Ekonomi Islam dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM). Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel upah terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi kerja mampu meningkatkan motivasi serta mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih optimal.
- b. Variabel lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung baik dari aspek fisik maupun psikologis terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- c. Secara simultan, variabel upah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara sistem pengupahan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja yang optimal sesuai dengan prinsip-prinsip Ekonomi Islam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan bagi pihak perusahaan maupun peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan, disarankan untuk meningkatkan sistem pengupahan dengan memastikan bahwa besaran upah yang diberikan telah sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta standar industri yang berlaku. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan pemberian insentif atau bonus tambahan sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian kinerja karyawan, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.
- b. Terkait lingkungan kerja, perusahaan diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan ketersediaan fasilitas kerja, maupun dari aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan yang harmonis, komunikasi yang baik, serta dukungan yang memadai dari atasan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak positif terhadap semangat dan loyalitas karyawan.
- c. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan memasukkan faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi

intrinsik, maupun budaya organisasi. Selain itu, penggunaan jumlah sampel yang lebih besar akan sangat dianjurkan agar hasil penelitian dapat menghasilkan model yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- [1] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: PT. Syaamil Cipta Media, 2005.
- [2] Miftah and A. Pangiuk, *Budaya Bisnis Muslim Jambi Dalam Perspektif Kearifan Lokal*. Malang: Ahli Media Press, 2020.
- [3] F. Djamil, *Hukum Ekonomi Islam: Sejarah, Teori, dan Konsep*. Jakarta: Sinar Grafika, 2023.
- [4] E. Suhartini, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2020.
- [5] R. Abdul Gofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Lampung: Arjasa Pratama, 2020.
- [6] Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: cendekia Publisher, 2022.
- [7] I. Arraniri et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Penerbit Insania, 2021.
- [8] M. Enny W., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019.
- [9] A. Kusumastuti, A. Mustamil Khoiron, and T. Ali Achmadi, *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP), 2020.
- [10] A. Ma'ruf, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja pressindo, 2015.
- [11] Y. Rivaldo, *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2022.
- [12] Y. Al-Qaradhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani, 2021.
- [13] M. Mustari and M. Taufiq Rahman, *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2012.

Jurnal

- [1] V. H. Pranatawijaya, W. Widiatry, R. Priskila, and P. B. A. A. Putra, 'Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi pada Kuesioner Online', *Jurnal Sains Dan Informatika*, vol. 5, no. 2, pp. 128–137, 2019.
- [2] A. O. Siagian, T. Widyastuti, B. Karsono, P. C. Susanto, H. M. Suaidy, and Z. Asman, 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Upah terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Indonesia', *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 65–88, 2023.
- [3] C. Fajri, A. Amelya, and S. Suworo, 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad', *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, vol. 5, no. 1, pp. 369–373, 2022.
- [4] D. Sunarsi, H. Wijoyo, D. Prasada, and D. Andi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta', *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, vol. 5, no. 1, pp. 117–123, 2020.
- [5] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember', *Jurnal Penelitian IPTEKS*, vol. 4, no. 1, pp. 47–62, 2019.
- [6] F. Efendi and S. Tamami, 'Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Engineers Indonesia', *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, vol. 4, no. 1, 2017, Accessed: Sep. 29, 2025. [Online]. Available: <https://journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/739>
- [7] R. Efendi, J. Lubis, and E. Elvina, 'Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah', *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, vol. 7, no. 2, pp. 1–11, 2020.
- [8] S. P. Sukabumi, 'Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi Penelitian: Literature Review', *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, vol. 1, no. 2, pp. 85–114, 2022.
- [9] A. Jumiyati, M. N. Majid, and M. M. Hamzah, 'Tinjauan Maqashid Syariah Perspektif Jasser Auda Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. XYZ Kota Jambi', *Jurnal Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 2, no. 1, pp. 49–64, 2025.