

**PENGARUH BESAR UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KUALITAS KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH
(Studi Pada Bank Syariah Kota Metro Lampung)**

Akbar Setia Budi¹, Diana Ambarwati²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung, Indonesia

*Corresponding author: akbarsetia61@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of wages and work environment on the quality of employee performance in Islamic banks in Metro City, Lampung by using a quantitative approach and using multiple linear regression methods. A total of 30 respondents were selected through purposive sampling techniques. Hypothesis testing was carried out with t-test and F-test and calculation of the coefficient of determination (R^2). The results of this study show that the work environment has a positive and significant influence on employee performance, while the amount of wages does not have a significant effect. This means that the improvement of employee performance is more determined by the conditions of a comfortable work environment, good social relationships, and adequate support of work facilities compared to the amount of wages received. Simultaneously, the amount of wages and the work environment had a significant effect on employee performance, with the ability to explain the variation in performance of 65.6%, while the rest were influenced by other factors such as motivation, leadership, and job satisfaction. Thus, efforts to improve employee performance should be focused on creating a conducive work environment that supports productivity.

Keywords: *Employee Performance, Sharia Banks, Wages, Work Environment*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh besar upah dan lingkungan kerja terhadap kualitas kinerja karyawan di bank syariah di Kota Metro, Lampung dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode regresi linier berganda. Responden sebanyak 30 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F serta perhitungan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan besar upah tidak berpengaruh signifikan. Artinya, peningkatan kinerja karyawan lebih banyak ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja yang nyaman, hubungan sosial yang

Pengaruh Besar Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah

baik, serta dukungan fasilitas kerja yang memadai dibandingkan dengan besarnya upah yang diterima. Secara simultan, besar upah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja sebesar 65,6%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan sebaiknya difokuskan pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas.

Kata Kunci: Bank Syariah, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Upah

A. Pendahuluan

Industri perbankan syariah di Indonesia terus menunjukkan perkembangan positif dan semakin kompetitif. Hingga akhir 2024, total aset perbankan syariah nasional mencapai sekitar Rp. 980,3 triliun (naik 9,88% year-on-year) dengan pangsa pasar meningkat menjadi 7,72% dari total aset perbankan¹. Pertumbuhan ini mencerminkan potensi besar, namun juga berarti bank syariah harus semakin *resilient* dan tangguh dalam persaingan. Kinerja sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial karena SDM merupakan motor penggerak utama operasi bank. Keberhasilan pencapaian tujuan strategis sangat dipengaruhi kualitas kinerja karyawan². Dalam lingkungan persaingan ketat dan global, bank syariah dituntut untuk memiliki karyawan yang berkompeten dan berkinerja tinggi agar dapat bersaing dan memenuhi harapan nasabah maupun regulator. Dengan kata lain, peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk keberlanjutan dan daya saing bank, termasuk bank syariah di Kota Metro yang menjadi fokus penelitian ini.

Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi. Penelitian sebelumnya mengemukakan sejumlah faktor determinan kinerja pegawai, antara lain kompensasi (upah/gaji), lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan

¹ "Siaran Pers: Kinerja Positif Perbankan Syariah 2024," accessed November 8, 2025.

² Siti Amelia et al., *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Tangerang Ciputat*, n.d. Vol 2, 2021.

komunikasi. Dari sekian banyak faktor tersebut, besar upah (kompensasi finansial) dan lingkungan kerja mendapat perhatian luas dalam literatur karena keduanya secara langsung terkait dengan kesejahteraan dan kenyamanan kerja karyawan. Penelitian-penelitian terkini juga menyoroti peran penting kedua variabel ini dalam meningkatkan kinerja. Sebagai contoh, Penelitian sebelumnya menemukan bahwa upah karyawan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan³. Temuan serupa dilaporkan oleh Penelitian sebelumnya yang menyimpulkan adanya pengaruh positif signifikan dari upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan⁴. Hal ini mengindikasikan secara empiris bahwa kebijakan pengupahan yang tepat dan penyediaan lingkungan kerja kondusif berpotensi besar mendongkrak kinerja SDM perusahaan.

Upah dalam organisasi didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan Besarnya upah merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan.⁵ Upah merupakan komponen kompensasi utama yang diharapkan mampu memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan serta berfungsi sebagai alat motivasi. Perusahaan wajib memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan dalam pemberian upah. Secara yuridis, pemerintah menetapkan standar minimum melalui kebijakan upah minimum. Di Provinsi Lampung, Upah Minimum Kota (UMK) Metro tahun 2025 ditetapkan sebesar Rp. 2.903.301,- berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Lampung. Angka ini berada di kisaran rata-rata nasional. BPS melaporkan

³ "Pengaruh Upah Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Inti Indosawit Subur Tahun 2018-2021) | PDF," accessed November 8, 2025.

⁴ Siti Amelia et al., *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Tangerang Ciputat*, n.d.

⁵ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017).

bahwa upah rata-rata buruh/karyawan secara nasional mencapai sekitar Rp. 2,94 juta per bulan pada Februari 2023⁶. Kebijakan UMK tersebut memastikan karyawan menerima upah layak sesuai kebutuhan hidup minimum dan mencegah praktik pengupahan di bawah standar.

Dalam perspektif Islam, prinsip keadilan dalam pengupahan ditekankan sebagai kewajiban moral. Upah yang adil dianggap sebagai hak pekerja sekaligus kewajiban majikan, dan diyakini dapat membangun hubungan saling percaya antara perusahaan dan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja⁷. Dengan upah yang layak dan adil, karyawan merasa diapresiasi sehingga terdorong untuk bekerja lebih giat dan loyal terhadap organisasi. Sebaliknya, upah yang tidak memadai atau dirasa tidak adil berpotensi menurunkan semangat kerja dan kinerja. Oleh sebab itu, studi tentang pengaruh besar upah terhadap kinerja karyawan menjadi penting, terutama di sektor perbankan syariah yang menuntut keseimbangan antara aspek ekonomi dan prinsip syariah.

Lingkungan kerja juga merupakan determinan krusial bagi kinerja SDM. Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek fisik maupun non-fisik yang ada di sekitar pegawai saat bekerja, termasuk peralatan kerja, kondisi ruangan, tata letak, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan, hubungan antarpegawai, hingga budaya dan iklim kerja. Robbins menjelaskan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku, kenyamanan, dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan, sehingga

⁶ “Februari 2023: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 5,45 Persen Dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 2,94 Juta Rupiah per Bulan - Badan Pusat Statistik Indonesia,” accessed November 8, 2025.

⁷ T Rizkan Polem et al., “Keterkaitan Kriteria Karyawan Berkualitas Dengan Pemberian Upah Yang Adil Dalam Perspektif Surah Al-Qashash Ayat 26.

produktivitasnya naik.⁸ Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak aman atau tidak nyaman (misalnya bising, suhu tidak mendukung, suasana tegang) dapat menurunkan semangat dan bahkan meningkatkan tingkat kesalahan dalam bekerja. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan didukung hubungan sosial yang baik saling menghormati, kerja sama, akan berkontribusi positif pada kenyamanan dan pemikiran positif karyawan, yang pada akhirnya mengoptimalkan kinerja mereka⁹. Penelitian di berbagai sektor mendukung hal ini, Penelitian sebelumnya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah di Subang¹⁰. Demikian pula, Penelitian sebelumnya Menyatakan Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga menurunkan tingkat stres dan membangun budaya kerja yang produktif¹¹.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan, menurunkan tingkat stres, dan memupuk budaya kerja yang produktif. Dalam bank syariah, lingkungan kerja yang positif tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas yang memadai dan suasana kantor yang nyaman tetapi juga aspek nilai-nilai Islamiah. Bank syariah idealnya membangun lingkungan kerja beretika Islami misalnya budaya kerja jujur, amanah, kerjasama yang baik, dan kepemimpinan yang adil yang akan mendukung kinerja karyawan sekaligus mencerminkan prinsip syariah dalam

⁸ Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th Edition, (New Jersey: Pearson, 2019).

⁹ Marcella Olivia, Muhammad Taufik Rizky, and Difa Alifiah Ramadhani, "Analysis of Compensation and Work Environment in Improving Employee Performance," n.d, Vol 2, 2023.

¹⁰ Opan Arifudin and Fenny Damayanti Rusmana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang," *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah* 6, no. 1 (August 14, 2020): 35–46.

¹¹ Gu Zhenjing et al., "Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model," *Frontiers in Public Health* 10 (May 13, 2022).

operasional¹². Oleh karenanya, meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bank syariah menjadi relevan untuk memastikan bahwa faktor-faktor kondisi kerja ini telah dikelola dengan baik sesuai prinsip dan kebutuhan karyawan.

Meskipun topik upah dan lingkungan kerja telah banyak dibahas dalam literatur manajemen SDM, urgensi studi ini terletak pada spesifik perbankan syariah di Indonesia, khususnya di Kota Metro Lampung. Bank syariah memiliki karakteristik operasional berbasis prinsip Islam seperti larangan riba dan penerapan sistem bagi hasil, yang bisa jadi memengaruhi kebijakan pengupahan dan budaya kerja di dalamnya. Di lain pihak, Kota Metro sebagai salah satu kota berkembang di Provinsi Lampung mungkin memiliki tantangan tersendiri terkait pengelolaan SDM perbankan misalnya keterbatasan sumber daya atau persaingan dengan bank konvensional.

Hingga saat ini, studi empiris yang mengkaji secara spesifik kontribusi besaran upah dan kualitas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bank syariah di tingkat daerah masih relatif terbatas. Oleh sebab itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi gap tersebut dan memberikan bukti empiris mengenai seberapa besar pengaruh besar upah dan lingkungan kerja terhadap kualitas kinerja karyawan bank syariah di Kota Metro. Hasil penelitian ini penting untuk memberikan masukan bagi manajemen bank syariah dalam meningkatkan kinerja SDM misalnya apakah perlu prioritas pada perbaikan sistem kompensasi atau pembenahan lingkungan kerja demi mencapai kinerja operasional yang optimal sekaligus tetap sesuai dengan nilai-nilai syariah.

¹² Opan Arifudin and Fenny Damayanti Rusmana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang," *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah* 6, no. 1 (August 14, 2020): 35–46.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menguji hubungan pengaruh antara dua atau lebih variabel. Fokus penelitian ini adalah menganalisis pengaruh besar upah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada bank syariah di Kota Metro. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan bank syariah, dengan sampel sebanyak 30 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun. Data primer diperoleh melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert 1–5, yang mencakup indikator pada variabel besar upah, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Variabel besar upah (X_1) diukur menggunakan indikator menurut Hasibuan (2017), yaitu: (1) kelayakan upah, (2) keadilan upah, dan (3) ketepatan waktu pembayaran upah. Variabel lingkungan kerja (X_2) diukur berdasarkan indikator Sedarmayanti (2017) dan Mangkunegara (2017), yaitu: (1) kondisi fisik ruang kerja, (2) hubungan sosial antarpegawai, dan (3) ketersediaan fasilitas kerja. Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) mengacu pada Mangkunegara (2017) serta Robbins & Judge (2015), dengan indikator: (1) kualitas hasil kerja, (2) ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan (3) kemampuan bekerja sama.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan *Pearson Product Moment* dan Cronbach's Alpha. Selanjutnya, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban, kemudian dilanjutkan analisis inferensial dengan regresi linier berganda guna menguji pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) diterapkan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F untuk melihat pengaruh parsial maupun

simultan, serta perhitungan koefisien determinasi (R^2) untuk menilai besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja. Seluruh analisis diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Profil Responden

Penelitian ini melibatkan 30 karyawan bank syariah di Kota Metro yang berasal dari Bank Muamalat, BSI, dan BPRS Metro Madani, dipilih melalui purposive sampling dengan kriteria karyawan tetap dan masa kerja minimal satu tahun. Mayoritas responden berusia 25–40 tahun, berpendidikan sarjana (S1), serta memiliki masa kerja 3–7 tahun, menunjukkan tingkat pengalaman dan stabilitas yang baik. Komposisi gender relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan. Secara keseluruhan, karakteristik ini mencerminkan responden yang produktif, berpendidikan tinggi, dan berpengalaman, sehingga data yang diperoleh dianggap valid untuk menggambarkan persepsi terhadap sistem pengupahan dan lingkungan kerja di bank syariah.

Responden penelitian terdiri atas 30 orang karyawan dari tiga bank syariah di Kota Metro. Mayoritas responden berusia antara 25–40 tahun (73,3%) dan berpendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 73,3%. Sebagian besar memiliki masa kerja 3–7 tahun (56,7%), yang menunjukkan tingkat pengalaman kerja yang memadai. Komposisi jenis kelamin relatif seimbang antara laki-laki (53,3%) dan perempuan (46,7%). Sementara itu, Bank Syariah Indonesia (BSI) menjadi instansi dengan jumlah responden terbanyak (40%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif dengan latar belakang pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang cukup, sehingga dinilai representatif dalam memberikan persepsi mengenai sistem pengupahan dan kondisi lingkungan kerja di perbankan syariah.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data

Hasil uji validitas terhadap 20 butir pertanyaan yang digunakan dalam instrumen penelitian. Berdasarkan hasil analisis menggunakan teknik Pearson Product Moment, seluruh item memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,361. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid, karena masing-masing item mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat dan konsisten. Nilai korelasi terkoreksi tertinggi diperoleh pada item X2.5 sebesar 0,822, sedangkan yang terendah adalah item X.6 dengan nilai 0,470. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan total skor, sehingga layak digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 3 memperkuat temuan validitas tersebut. Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS versi 27, nilai Cronbach's Alpha diperoleh sebesar 0,942 untuk keseluruhan 20 item. Nilai ini berada jauh di atas batas minimum reliabilitas 0,60, yang berarti instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi atau dalam kategori excellent. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini tidak hanya valid, tetapi juga reliabel, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur pengaruh variabel upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara akurat dan konsisten.

3. Deskriptif Data Penelitian

Hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel penelitian, yaitu Besar Upah (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data, seperti nilai rata-rata (mean), standar deviasi, minimum, maksimum, serta

ukuran distribusi data seperti skewness dan kurtosis.¹³

Nilai skewness ketiga variabel yang berkisar antara -0,876 hingga -0,531 menunjukkan distribusi data yang sedikit condong ke kiri namun masih dalam batas normal. Begitu pula nilai kurtosis yang berada pada rentang -0,201 hingga 0,349 memperkuat bahwa data berdistribusi mendekati normal. Dengan demikian, secara keseluruhan hasil analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi dasar untuk dilakukan analisis inferensial selanjutnya, seperti uji regresi linier, karena distribusi dan penyebaran datanya tergolong stabil dan representatif.

4. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh persyaratan dasar analisis statistik. Adapun hasil uji statistik menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		364.861.081
Most Extreme Differences	Absolute		.089
	Positive		.071
	Negative		-.089
Test Statistic			.089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.775
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.764
		Upper Bound	.786

¹³ Husni Fuaddi et al., *Statistik Deskriptif*, Cetakan Pe edition (Yogyakarta: PT Penamuda MEdia, 2024).

Pengaruh Besar Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah

Tabel 5 Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		364.861.081
Most Extreme Differences	Absolute		.089
	Positive		.071
	Negative		-.089
Test Statistic			.089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.775
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.764
		Upper Bound	.786

Sumber: Output Spss 27

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji normalitas data menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang jauh di atas batas signifikansi 0,05. Hal ini menandakan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena distribusi error-nya tidak menyimpang dari pola normal. Selanjutnya hasil uji statistik menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.124	2.354		2.601	.015	
	X1	-.151	.088	-.534	-1.712	.098	.338
	X2	.089	.089	.312	1.000	.326	.338

Sumber: Output Spss 27

Berdasarkan pada Tabel 2, menampilkan hasil uji multikolinearitas yang bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan linear yang kuat antar variabel

independen, yaitu Besar Upah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai Tolerance sebesar 0,338 (lebih besar dari 0,1) dan VIF sebesar 2,957 (lebih kecil dari 10). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas, atau dengan kata lain, masing-masing variabel independen bersifat unik dan memberikan kontribusi tersendiri terhadap variabel dependen tanpa saling memengaruhi secara berlebihan.

Demikian juga hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *Glejser Test* untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan varians residual antar observasi. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel X_1 sebesar 0,098 dan X_2 sebesar 0,326, keduanya lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan terpenuhinya ketiga asumsi klasik maka model regresi dinyatakan layak dan valid untuk digunakan pada tahap analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis berikutnya.

5. Uji Regresi Linier Berganda

Bagian ini menyajikan hasil uji regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel Besar Upah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dan arah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini penting karena memungkinkan peneliti memprediksi perubahan kinerja karyawan berdasarkan variasi dalam pemberian upah serta kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, hasil regresi tidak hanya memberikan gambaran statistik, tetapi juga dasar empiris bagi pengambilan keputusan manajerial dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di lembaga perbankan syariah.

Adapun hasil uji regresi menggunakan SPSS sebagai berikut:

Pengaruh Besar Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	12.721	4.573	2.782	.010			
	X1	-.032	.171	-.036	.853	.338	2.957	
	X2	.745	.172	.839	<.001	.338	2.957	

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah Spss 27

Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12.721 - 0.032X_1 + 0.745X_2 + e,$$

di mana:

Y = kinerja karyawan

X₁ = besar upah

X₂ = lingkungan kerja.

Berdasarkan pada model regresi di atas, dapat diketahui bahwa:

- a. Konstanta sebesar 12.721, hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel Besar Upah (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) dianggap bernilai nol atau tidak berpengaruh, maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan memiliki nilai dasar sebesar 12.721. Dengan kata lain, tanpa mempertimbangkan faktor upah dan lingkungan kerja, kinerja karyawan tetap memiliki tingkat dasar tertentu yang mungkin dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi pribadi, pengalaman kerja, atau kepemimpinan manajerial.
- b. Koefisien besaran upah (X₁) sebesar -0.032, Nilai koefisien regresinya bernilai negatif (-0.032), yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel upah justru akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.032, dengan asumsi variabel lain konstan. Meskipun nilai ini sangat kecil, arah negatifnya dapat diartikan bahwa peningkatan upah tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja. Hal ini mungkin terjadi karena faktor kepuasan kerja, keadilan kompensasi, atau motivasi non-finansial lebih berpengaruh dibanding jumlah upah itu sendiri.

Pengaruh Besar Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah

- c. Koefisien Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0.745, bermakna bahwa lingkungan Kerja sebesar 0.745 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.745, dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya, semakin baik suasana, fasilitas, dan hubungan antar rekan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Faktor ini memiliki pengaruh paling kuat dalam model, mencerminkan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam mendukung produktivitas dan semangat kerja.

Selanjutnya dilakukan uji t untuk melihat apakah variabel X_1 dan X_2 secara parsial memiliki pengaruh signifikansi terhadap variabel Y. Hasil uji t diperoleh data sebagaimana tabel 8, hasilnya sebagai berikut:

- a. Nilai t-hitung sebesar $-0,188 < t\text{-tabel } (\approx 2,0)$ dan $\text{Sig.} = 0,853 > 0,05$, sehingga pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H_0) ditolak yakni besar upah (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kemungkinan karena karyawan tidak hanya termotivasi oleh gaji, tetapi juga oleh faktor lain seperti kenyamanan kerja, hubungan sosial, atau peluang karier.
- b. Nilai t-hitung = $4,319 > t\text{-tabel } (\approx 2,0)$ dan $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$, sehingga pengaruhnya signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik suasana kerja, fasilitas, dan hubungan antar pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa Artinya hipotesis (H_0) diterima yakni lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya dilakukan uji F untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen (X_1 = Besar Upah dan X_2 = Lingkungan Kerja) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y = Kinerja Karyawan). adapun hasil uji anova menggunakan SPSS sebagai berikut:

Pengaruh Besar Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	734.608	2	367.304	25.688	<,001 ^b
	Residual	386.058	27	14.298		
	Total	1120.667	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F-hitung sebesar 25,688 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, yang berarti model regresi linier berganda signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya variabel independen secara simultan (bersama-sama), yaitu Besar Upah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Selanjutnya dilakukan uji R, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. hasil uji R square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.630	3.781

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis model regresi, diperoleh nilai R^2 (R square) sebesar 0,810 dan Adjusted R^2 sebesar 0,656. Nilai ini menunjukkan bahwa 65,6% variasi pada variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y), dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu Besar Upah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Sementara itu, sisanya 34,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak

termasuk dalam model penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, atau kepuasan kerja.

Diskusi

a. H_1 : Besar upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Besar Upah (X_1) memiliki nilai $\beta = -0,032$, $t_{hitung} = -0,188$, dan $p\text{-value} = 0,853$, sehingga dapat disimpulkan bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p > 0,05$). Arah koefisien negatif menggambarkan kecenderungan hubungan berlawanan, namun secara statistik tidak berarti. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang juga menemukan bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti pada studi di CV Andi Jaya.¹⁴

Upah pada dasarnya merupakan imbalan atas kontribusi kerja, mencakup gaji pokok dan tunjangan sesuai PP No. 78 Tahun 2015. Secara teori, upah dapat memengaruhi motivasi, sebagaimana dijelaskan dalam equity theory dan faktor hygiene Herzberg bahwa kompensasi yang adil mencegah ketidakpuasan. Namun, ketidakberpengaruhan upah dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor.¹⁵

Skema pengupahan pada bank syariah di Kota Metro kemungkinan sudah memenuhi standar layak dan kompetitif, sehingga perbedaan upah antar-karyawan tidak dianggap signifikan oleh responden. Jika kebutuhan dasar telah tercukupi, tambahan upah tidak otomatis meningkatkan motivasi kerja, sesuai konsep bahwa gaji adalah faktor hygiene yang tidak meningkatkan kepuasan

¹⁴ Ayung Wijia Lestari and Siti Ning Farida, "Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 4, no. 2 (December 8, 2022): 1006–17.

¹⁵ Anja H. Olafsen et al., "Money Talks? The Motivational Mechanisms of Base Pay on Well-Being and Work Performance," *Scandinavian Journal of Psychology* 65, no. 6 (December 1, 2024): 1027–38.

ketika sudah berada pada titik tertentu. Kedua, sistem pengupahan perbankan bersifat tetap dan standar berdasarkan jabatan serta masa kerja, sehingga tidak berkaitan langsung dengan produktivitas harian. Karena itu, pengaruh upah terhadap kinerja menjadi lemah. Selain itu, rentang upah yang homogen dalam sampel dapat menyebabkan hasil statistik menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan.¹⁶

Walaupun tidak signifikan secara statistik, upah tetap memegang peran penting sebagai dasar kepuasan dan stabilitas motivasi karyawan. Upah yang adil menciptakan rasa percaya dan membuat karyawan menjalankan tugas dengan tenang. Karena itu, bank syariah tetap harus memastikan skema pengupahan adil, sesuai UMK, dan mempertimbangkan beban kerja. Upah yang tidak layak tetap dapat menurunkan kinerja secara drastis, sebagaimana ditemukan dalam penelitian lain yang menyoroti masalah kompensasi sebagai pemicu menurunnya performa pegawai.

Perbedaan temuan antar-penelitian terkait pengaruh upah dapat dipengaruhi oleh sektor industri, karakter responden, serta variasi tingkat upah. Dalam konteks studi ini, ketika upah dasar sudah terpenuhi, kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor nonfinansial seperti lingkungan kerja, kenyamanan, dan dukungan sosial.

b. H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan suportif dapat meningkatkan semangat kerja, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja¹⁷. Lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non-fisik, sangat

¹⁶ "Motivation Hygiene Theory Dan Dual Factor Theory - Accounting," accessed November 9, 2025.

¹⁷ Dian Novita Sari, Ida Ayu, and Kartika Maharani, "The Influence Of The Work Environment And Company Support On Employee Productivity In Savings And Loan

penting dalam mendukung kinerja karyawan dan memastikan efisiensi operasional .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap kinerja. Koefisien regresinya $\beta = +0,745$ dengan $t_{hitung} = 4,319$ dan $p\text{-value} = 0,000$. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan. Secara statistik, karena $p < 0,01$, dapat dikatakan pengaruh lingkungan kerja signifikan pada tingkat kepercayaan 99%. Dengan kata lain, perbaikan pada kondisi lingkungan kerja memberikan dampak nyata berupa peningkatan kinerja karyawan bank syariah. Magnitude pengaruhnya pun dominan ($\beta = 0,745$ jauh lebih besar dibanding β upah yang sangat kecil).

Temuan ini sejalan dengan intuisi manajemen SDM dan didukung banyak studi sebelumnya. Misalnya, penelitian sebelumnya menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah di Samarinda¹⁸. Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara nyata meningkatkan kinerja pegawai Bank BRI Syariah. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi infrastruktur maupun suasana sosial, membuat karyawan merasa nyaman, aman, dan mendapat dukungan, sehingga mereka lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap perusahaan¹⁹.

Adapun pengaruh kuat lingkungan kerja yang ditemukan dalam studi ini menegaskan pentingnya upaya perusahaan menciptakan suasana dan kondisi kerja yang optimal. Hasil regresi menunjukkan perbaikan 1 satuan skor lingkungan kerja diestimasi meningkatkan skor kinerja sekitar 0,745 satuan

Cooperatives," *Proceeding of International Students Conference of Economics and Business Excellence* 1, no. 1 (December 30, 2024): 213–17.

¹⁸ Opan Arifudin and Fenny Damayanti Rusmana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang," *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah* 6, no. 1 (August 14, 2020): 35–46.

¹⁹ Ibid.

(dengan asumsi faktor lain konstan). Ini kontribusi yang substansial. Lingkungan kerja yang baik dapat mencakup banyak aspek: fasilitas fisik yang memadai seperti ruang kerja bersih, penerangan cukup, AC, area istirahat, lingkungan sosial yang suportif hubungan harmonis antar rekan kerja dan atasan, budaya saling menghargai, serta sistem kerja yang teratur job description jelas, beban kerja seimbang, prosedur kerja efisien. Karyawan yang merasa diperhatikan kesejahteraannya di tempat kerja cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi, yang kemudian tercermin pada kinerja yang lebih baik. Mereka lebih fokus, termotivasi, dan minim stres sehingga mampu mencapai atau melampaui target pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya mengatakan bahwa lingkungan fisik yang nyaman dan lingkungan non-fisik yang suportif (hubungan kerja yang baik) akan meningkatkan konsentrasi dan kreativitas karyawan, sehingga kinerja mereka terus berkembang²⁰. Dari perspektif Islam, menjaga lingkungan kerja yang kondusif juga bagian dari etos kerja Islami misalnya menghindari perilaku saling menjatuhkan, mengutamakan kerjasama tim, dan membangun ukhuwwah antar karyawan.

Dari sudut pandang manajerial dan teori, temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan bank syariah hendaknya difokuskan pada perbaikan lingkungan kerja tanpa mengabaikan pemenuhan standar upah layak. Herzberg mengingatkan bahwa memperbaiki faktor-faktor *hygiene* seperti gaji dan kondisi kerja fisik diperlukan untuk mencegah ketidakpuasan, tetapi motivasi kinerja jangka panjang lahir dari faktor-faktor motivator seperti penghargaan, tanggung jawab, pengembangan diri²¹. Lingkungan kerja yang kondusif sebenarnya dapat berfungsi sebagai

²⁰ Opan Arifudin and Fenny Damayanti Rusmana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang," *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah* 6, no. 1 (August 14, 2020): 35–46.

²¹ "Motivation Hygiene Theory Dan Dual Factor Theory - Accounting."

faktor motivator ketika mencakup hal-hal seperti pengakuan, dukungan sosial, komunikasi baik, dan kesempatan berkembang. Oleh karenanya, bank syariah di Kota Metro perlu memastikan lingkungan kerjanya mendukung hal-hal tersebut misalnya dengan membangun budaya organisasi yang islami dan inklusif, menyediakan sarana atau fasilitas kerja yang lengkap dan aman, menciptakan iklim komunikasi terbuka antara manajemen dan staf, serta melatih para pimpinan unit untuk menjadi teladan (role model) dalam etos kerja. Upaya-upaya tersebut sejalan dengan prinsip manajemen SDM modern maupun prinsip syariah tentang ihsan (excellence) dalam bekerja.

- c. H_3 : Besar upah dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga diterima artinya variabel independen secara simultan (bersama-sama), yaitu Besar Upah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa jika kedua variabel bebas—upah dan lingkungan kerja—dipertimbangkan secara bersamaan dalam model regresi, keduanya secara kolektif memberikan pengaruh yang nyata terhadap perubahan kinerja karyawan.

Dengan kata lain, meskipun salah satu variabel (seperti upah) mungkin tidak berpengaruh secara parsial, namun ketika dikombinasikan dengan variabel lain (lingkungan kerja), keduanya secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 25,688 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menandakan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik. Artinya, kombinasi antara kebijakan upah dan kondisi lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan organisasi perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara terpadu agar hasil kerja pegawai dapat optimal.

Hal ini dikuatkan dengan hasil uji determinan, yang menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Secara statistik, 65,6% variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi dua faktor utama, yaitu besar upah dan lingkungan kerja. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut berkontribusi signifikan dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai. Namun, masih terdapat 34,4% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun model sudah cukup baik, peningkatan kinerja karyawan tetap memerlukan perhatian terhadap aspek-aspek nonfinansial dan psikososial yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Secara konseptual dan empiris, studi ini menegaskan kembali bahwa upah dan lingkungan kerja merupakan dua pilar penting dalam manajemen kinerja karyawan, namun pengaruhnya dapat berbeda bobot. Upah berfungsi sebagai fondasi kepuasan kerja karyawan bank syariah akan bekerja dengan tenang jika merasa upahnya memenuhi hak dasar dan diberikan secara adil tepat waktu, transparan, sesuai kesepakatan²². Setelah fondasi ini kokoh, peningkatan kinerja kualitas layanan maupun produktivitas lebih ditentukan oleh seberapa baik lingkungan kerjanya memfasilitasi karyawan untuk berprestasi. Lingkungan kerja yang islami, harmonis, dan mendukung akan memicu karyawan mengeluarkan potensi terbaiknya secara sukarela. Sebaliknya, meskipun upah tinggi, bila lingkungan kerja penuh tekanan atau konflik, kinerja karyawan dapat terhambat. Dengan memahami hal ini, manajemen bank syariah dapat lebih bijak dalam mengalokasikan sumber daya: menjaga skema pengupahan kompetitif agar tidak demotivasi, namun memberi perhatian ekstra pada perbaikan iklim dan kondisi kerja sehari-hari.

²² Polem et al., "Keterkaitan Kriteria Karyawan Berkualitas Dengan Pemberian Upah Yang Adil Dalam Perspektif Surah Al-Qashash Ayat 26," n.d.

Teori Harapan (Expectancy Theory) dan Teori Dua-Faktor Herzberg menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja. Penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja lebih berpengaruh dibandingkan upah terhadap kinerja karyawan²³. Meskipun demikian, penelitian lain menunjukkan bahwa upah juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja²⁴. Sebagian besar studi sepakat bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki dampak yang lebih konsisten terhadap kinerja karyawan. Di sektor perbankan syariah, yang mengedepankan prinsip keadilan dan kesejahteraan karyawan, kombinasi upah yang kompetitif dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi penting.

Secara keseluruhan, Bank Syariah Kota Metro, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kualitas kinerja karyawan dibanding faktor besar upah. Model penelitian terbukti signifikan, mendukung urgensi studi ini bahwa kedua variabel memang berkontribusi terhadap kinerja. Temuan ini konsisten dengan teori manajemen SDM kontemporer yang menekankan pentingnya kesejahteraan holistik karyawan: kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif harus berjalan beriringan untuk mencapai kinerja unggul. Bagi perbankan syariah, implikasi praktisnya adalah perlunya terus memastikan prinsip keadilan dalam upah diterapkan sesuai syariah dan ketentuan regulasi sekaligus membangun lingkungan kerja beretika islami yang mendorong produktivitas dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, bank syariah dapat meningkatkan kualitas kinerja SDM-nya, yang pada gilirannya

²³ Ribut Suprpto et al., "The Influence Of Islamic Work Ethics, Islamic Work Motivation And Islamic Work Environment On Employee Performance Of Banks Of Syariah Indonesia In Banyuwangi City Area," *JPSDa: Jurnal Perbankan Syariah Darussalam* 5, no. 1 (February 10, 2025).

²⁴ Sumantri Sumantri and Albetris Albetris, "The Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Performance Based On Islamic Perspective," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 13, No. 2 (December 30, 2024): 208–17, doi:10.34006/JMBI.V13I2.239; Halaman Jurnal et al., "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Indonesia," *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan* 2, no. 1 (May 28, 2023): 65–88.

akan mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan dan memperkuat daya saing bank syariah di industri perbankan nasional.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan besar upah tidak berpengaruh signifikan. Artinya, peningkatan kinerja karyawan lebih banyak ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja yang nyaman, hubungan sosial yang baik, serta dukungan fasilitas kerja yang memadai dibandingkan dengan besarnya upah yang diterima. Secara simultan, besar upah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja sebesar 65,6%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan sebaiknya difokuskan pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas.

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada beberapa aspek yang dapat memengaruhi hasil dan generalisasi temuan. *Pertama*, penelitian hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu besar upah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sehingga belum mampu menggambarkan secara menyeluruh faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja. *Kedua*, jumlah responden yang terbatas (30 orang) dapat memengaruhi representativitas hasil terhadap populasi yang lebih luas. *Ketiga*, data yang dikumpulkan bersifat cross-sectional, sehingga tidak dapat menggambarkan perubahan perilaku atau kinerja karyawan dari waktu ke waktu. *Keempat*, instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dapat menimbulkan bias subjektivitas responden dalam menilai dirinya sendiri maupun lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel, memperluas variabel yang diteliti, serta menggunakan pendekatan longitudinal

atau metode campuran (*mixed methods*) untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

REFERENSI

- Al'fattah, Muhammad Fariz, And Yayuk Sri Rahayu. "Effect Of Islamic Work Ethos, Compensation, Work Stress And Work Life Balance On The Performance Of Syariah Banking Employees (Case Study On Employees Of Bank Muamalat Malang City And Batu City)." *Asian Journal Of Economics, Business And Accounting* 23, No. 23 (December 9, 2023).
- Amelia, Siti, Syifa Khoirunnisa, Dinar Nurhidayat, Ahmad Munawaruzaman, Uin Syarif, And Hidayatullah Jakarta. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Tangerang Ciputat*, N.D.
- — —. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Tangerang Ciputat*, N.D.
- Arifudin, Opan, And Fenny Damayanti Rusmana. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang." *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah* 6, No. 1 (August 14, 2020).
- Diamantidis, Anastasios D., And Prodromos Chatzoglou. "Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach." *International Journal Of Productivity And Performance Management* 68, No. 1 (January 11, 2019).
- "Februari 2023: Tingkat Pengangguran Terbuka (Tpt) Sebesar 5,45 Persen Dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 2,94 Juta Rupiah Per Bulan - Badan Pusat Statistik Indonesia." Accessed November 8, 2025.
- Husain, Bachtiar Arifudin, Indra Novendri, And Denok Sunarsi. *Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance Pt Sarana Sumut Ventura Ciputat South Tangerang City. Pinisi Discretion Review*. Vol. 5, 2022.
- Ade Onny Siagian, ; Tri Widyastuti, ; Bambang Karsono, ; Hillman, Mushaddiq Suaidy, Zul Asman, ; Primadi, And Candra Susanto. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bni Syariah Indonesia." *Jumbiwira : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan* 2, No. 1 (May 28, 2023).

- Lestari, Ayung Wijia, And Siti Ning Farida. "Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal Of Management And Bussines (Jomb)* 4, No. 2 (December 8, 2022).
- "Motivation Hygiene Theory Dan Dual Factor Theory - Accounting." Accessed November 9, 2025.
- Olafsen, Anja H., Florence Jauvin, Pascale Cécire, And Jacques Forest. "Money Talks? The Motivational Mechanisms Of Base Pay On Well-Being And Work Performance." *Scandinavian Journal Of Psychology* 65, No. 6 (December 1, 2024).
- Olivia, Marcella, Muhammad Taufik Rizky, And Difa Alifiah Ramadhani. "Analysis Of Compensation And Work Environment In Improving Employee Performance," N.D.
- "Pengaruh Upah Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Inti Indosawit Subur Tahun 2018-2021).
- "Pengaruh Upah Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Inti Indosawit Subur Tahun 2018-2021).
- Polem, T Rizkan, Azhari Akmal Tarigan, Muhammad Syukri, And Albani Nasution. "Keterkaitan Kriteria Karyawan Berkualitas Dengan Pemberian Upah Yang Adil Dalam Perspektif Surah Al-Qashash Ayat 26," N.D.
- — —. "Keterkaitan Kriteria Karyawan Berkualitas Dengan Pemberian Upah Yang Adil Dalam Perspektif Surah Al-Qashash Ayat 26," N.D.
- Sari, Dian Novita, Ida Ayu, And Kartika Maharani. "The Influence Of The Work Environment And Company Support On Employee Productivity In Savings And Loan Cooperatives." *Proceeding Of International Students Conference Of Economics And Business Excellence* 1, No. 1 (December 30, 2024)
- "Siaran Pers: Kinerja Positif Perbankan Syariah 2024." Accessed November 8, 2025.
- Sumantri, Sumantri, And Albetris Albetris. "The Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Performance Based On Islamic Perspective." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 13, No. 2 (December 30, 2024).
- Suprpto, Ribut, Nawal Ika Susanti, Dewi Masitoh, And Mamlukhah Mamlukhah. "The Influence Of Islamic Work Ethics, Islamic Work Motivation And Islamic Work Environment On Employee Performance Of Banks Of Syariah Indonesia In Banyuwangi City Area." *Jpsda: Jurnal Perbankan Syariah Darussalam* 5, No. 1 (February 10, 2025).

Pengaruh Besar Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah

- Wiharjanto, Danang, Roni Rusmana, And Yayat Suharyat. "Analisis Faktor Stres Pada Kinerja Sumber Daya Manusia." *Nusra: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan* 5, No. 1 (February 17, 2024).
- Yas, Harith, Abbas Mardani, And Ali Alfarttoosi. "The Major Issues Facing Staff In Islamic Banking Industry And Its Impact On Productivity." *Contemporary Economics* 14, No. 3 (September 25, 2020).
- Zamili, Tiwi Listiani, And Tri Maryani. "The Influence Of Wage System, Cost Efficiency, And Employee Motivation On Employee Work Productivity: An Empirical Study At Pt Glory Industrial Semarang." *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss)* 7, No. 3 (February 22, 2025).
- Zhenjing, Gu, Supat Chupradit, Kuo Yen Ku, Abdelmohsen A. Nassani, And Mohamed Haffar. "Impact Of Employees' Workplace Environment On Employees' Performance: A Multi-Mediation Model." *Frontiers In Public Health* 10 (May 13, 2022).