



**PENGARUH UPAH, PROGRAM  
KESEJAHTERAAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN OUTSOURCING  
PT. BHAJA SEJAHTERA PERKASA**



**ALVIANA  
NIM. 4117315**

**2024**

**PENGARUH UPAH, PROGRAM KESEJAHTERAAN  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN OUTSOURCING PT. BHAJA  
SEJAHTERA PERKASA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

**ALVIANA**  
**NIM. 4117315**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
TAHUN 2024**

**PENGARUH UPAH, PROGRAM KESEJAHTERAAN  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN OUTSOURCING PT. BHAJA  
SEJAHTERA PERKASA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

**ALVIANA**  
**NIM. 4117315**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
TAHUN 2024**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **ALVIANA**  
NIM : **4117315**  
Judul : **Pengaruh Upah, Program Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Bhaja Sejahtera Perkasa**  
Skripsi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 15 Mei 2024

Yang Menyatakan,



Alviana

## NOTA PEMBIMBING

Muhammad Aris Safi'i, M.E.I  
Perum Pisma Garden Residence, Tirto, Pekalongan

Lamp. : 2 (dua) eksemplar  
Hal : Naskah Skripsi Sdri. Alviana

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah  
PEKALONGAN

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudari:

Nama : ALVIANA  
NIM : 4117315  
Judul Skripsi : **Pengaruh Upah, Program Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Bhaja Sejahtera Perkasa**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Pekalongan, 15 Mei 2024  
Pembimbing,



Muhammad Aris Safi'i, M.E.I  
NIP. 198510122015031004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Alamat: Jl. Pahlawan KM.5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Kode Pos 51181  
www.febi.uingusdur.ac.id email: febi@uingusdur.ac.id

## PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri  
K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi saudara:

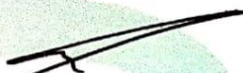
Nama : ALVIANA  
NIM : 4117315  
Judul Skripsi : Pengaruh Upah, Program Kesejahteraan dan  
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Outsourcing PT. Bhaja Sejahtera Perkasa

Telah diujikan pada hari Senin tanggal 8 Juli 2024 dan dinyatakan **LULUS**  
serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
(S.E.).

Dewan Penguji

Penguji I

Penguji II

  
Dr. H. Tamamudin, S.E., M.M.  
NIP. 197910302006041018

  
Syamsul Arifin, M.E.  
NIP. 198908312023211022

Pekalongan, 17 Juli 2024

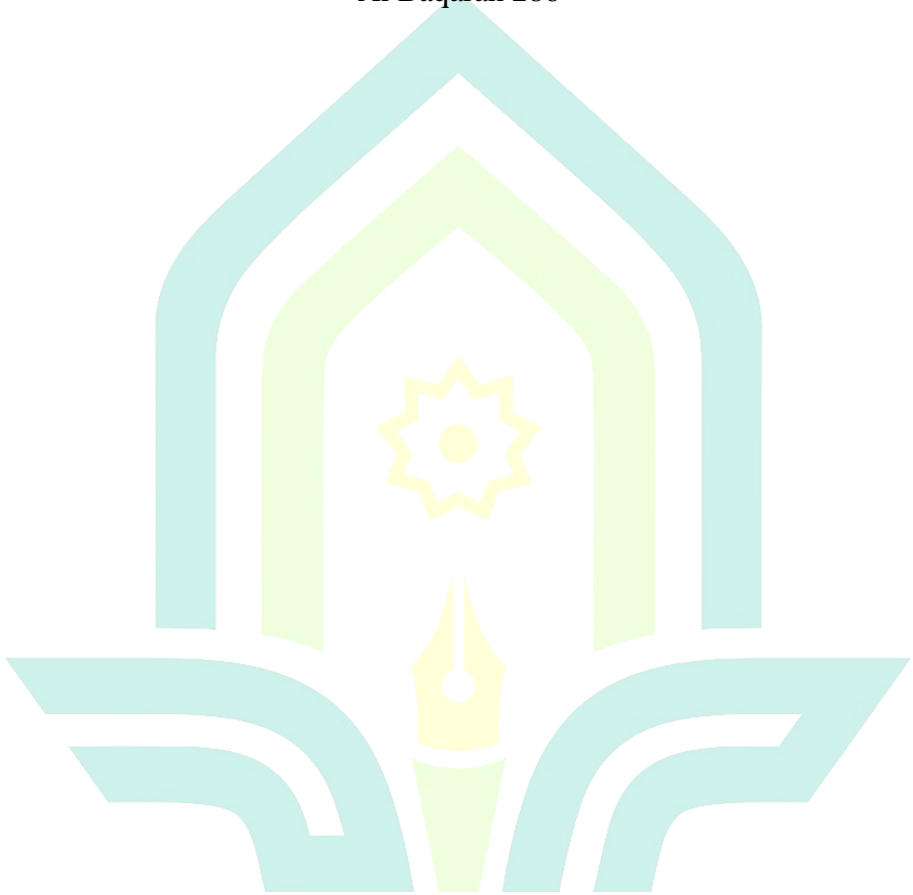
Disahkan Oleh  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H.  
NIP. 197502201999032001

## MOTTO

*"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"*

Al Baqarah 286





## PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan Skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi setiap orang yang membacanya, khususnya bagi dunia pendidikan. Dalam pembuatan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan berbagai dukungan serta bantuan meteril maupun non materil dari berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisa skripsi ini:

1. Kedua orang tua tercinta ibu Sri Rahayu dan bapak Sudarsono serta adik-adikku Distya dan Arasely. Terimakasih atas segala do'a yang kalian panjatkan, cinta dan kasih sayang serta dorongan dan semangat untuk menyelesaikan perkuliahan.
2. Suamiku tercinta Julda Reksa Adi yang telah sabar, memberi semangat dan selalu membantu, hingga akhirnya saya bisa menyelesaikan tugas akhir perkuliahan ini.
3. Anakku tersayang Caramel Aiza Julvirizqia yang kehadirannya memberikan semangat pada mama mu ini untuk menyelesaikan tugas akhir.
4. Almamater saya Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
5. Teman – teman saya yang sudah membantu dan mensupport untuk menyelesaikan tugas skripsi ini.



## ABSTRAK

### **ALVIANA. Pengaruh Upah, Program Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Bhaja Sejahtera Perkasa**

Kinerja sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pencapaian kinerja yang baik tentunya dapat dicapai dengan upah, program kesejahteraan dan lingkungan kerja yang baik pula. Pendekatan penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian lapangan. Data diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 23. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 sampel dengan menyebarkan kuesioner berupa link google form. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *Simple Random Sampling* yaitu cara pengambilan sampel secara acak dari anggota populasi tanpa mempedulikan tingkatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t secara pasial variabel upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Bhaja Sejahtera Perkasa. Program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Bhaja Sejahtera Perkasa. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Bhaja Sejahtera Perkasa. Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji F) dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu upah, program kesejahteraan dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja. Variabel upah, program kesejahteraan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 21,4% dan sisanya 78,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Upah, Program Kesejahteraan, Lingkungan Kerja dan Kinerja

## ABSTRACT

### **ALVIANA. The Influence of Wages, Welfare Programs and Work Environment on the Performance of PT Outsourced Employees. Bhaja Sejahtera Perkasa**

Performance is an employee's ability to perform a certain skill. Employee performance is very necessary, because with this performance it will be known how far the employee's ability is to carry out the tasks assigned to him. Achieving good performance can of course be achieved with wages, welfare programs and a good work environment. This research approach was carried out quantitatively using field research. The data was processed using the SPSS (Statistical Product and Service Solutions) application version 23. The number of samples in this study was 100 samples by distributing a questionnaire in the form of a Google form link. The sampling technique was carried out using Simple Random Sampling, which is a method of taking samples randomly from members of the population without regard to level.

The results of the research show that based on the results of the t test, the wage variable has a significant effect on the performance of PT outsourcing employees. Bhaja Sejahtera Perkasa. The welfare program has a significant effect on the performance of PT outsourcing employees. Bhaja Sejahtera Perkasa. The work environment has a significant effect on the performance of PT outsourcing employees. Bhaja Sejahtera Perkasa. Based on the results of simultaneous testing (F test) in this study, it can be concluded that all independent variables, namely wages, welfare programs and work environment simultaneously (together) have a significant effect on the dependent variable performance. The variable wages, welfare programs and work environment have an influence on the performance variable of 21.4% and the remaining 78.6% is influenced by other variables outside the research.

**Keywords:** Wages, Welfare Programs, Work Environment and Performance

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya sampaikan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatNya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag, selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H, selaku Dekan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Bapak Dr. H. Tamamudin, S.E., M.M., Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Bapak Muhammad Aris Safi'i, M.E.I, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
5. Bapak Muhammad Aris Safi'i, M.E.I, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu penulis selama proses pembuatan skripsi ini.
6. Ibu Happy Sista Devy, M.M, selaku Sekertaris FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
7. Bapak Ahmad Sukron, M.E.I., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
8. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan beserta staff.
9. Keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan, semangat, motivasi, do'a dan bimbingan kepada penulis.
10. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam segala hal terutama berkaitan dengan penyusunan skripsi ini.

Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Mengingat keterbatasan dan pengetahuan yang penulis peroleh saat ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik serta saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pihak lain yang memerlukan.

Pekalongan, 15 Mei 2024

Penulis



ALWIANA

NIM. 4117315



## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA .....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
TRANSLITERASI .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Sistematika Penulisan .....	6
BAB II KERANGKA TEORI .....	8
A. Landasan Teori .....	8
1. Upah .....	9
2. Program Kesejahteraan .....	14
3. Lingkungan Kerja .....	20
4. Kinerja .....	23
B. Telaah Pustaka .....	25
C. Kerangka Berpikir .....	43
D. Hipotesis Penelitian .....	44

BAB III METODE PENELITIAN .....	46
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	46
1. Jenis Penelitian .....	46
2. Pendekatan Penelitian .....	46
B. Setting Penelitian .....	46
C. Populasi dan Sampel .....	46
D. Variabel Penelitian .....	47
1. Variabel Independen (X) .....	47
2. Variabel Dependen (Y) .....	47
E. Sumber Data .....	52
1. Data Primer .....	52
2. Data Sekunder.....	52
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data .....	52
1. Instrumen .....	52
2. Teknik Pengumpulan Data .....	53
G. Metode Analisis Data .....	53
1. Analisis Uji Instrumen .....	53
a. Uji Validitas .....	54
b. Uji Reliabilitas .....	54
2. Uji Asumsi Klasik .....	54
a. Uji Normalitas Data .....	54
b. Uji Multikolinearitas .....	55
c. Uji Heteroskedastisitas.....	55
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	56
4. Uji Hipotesis .....	56
a. Uji-t ( Parsial) .....	56
b. Uji F (Simultan .....	57
5. Uji Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> ) .....	58
 BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	 59
A. Deskripsi Data .....	59
1. Deskripsi Penelitian .....	59
2. Deskripsi Responden .....	59
B. Analisis Data .....	62

1. Analisis Uji Instrumen .....	62
a. Uji Validitas .....	62
b. Uji Reliabilitas .....	63
2. Uji Asumsi Klasik .....	64
a. Uji Normalitas Data .....	64
b. Uji Multikolinearitas .....	66
c. Uji Heteroskedastisitas.....	67
d. Analisis Regresi Linear Berganda .....	67
3. Uji Hipotesis .....	69
a. Uji F (Simultan) .....	69
b. Uji-t ( Parsial) .....	70
4. Uji Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> ) .....	72
C. Pembahasan .....	73
 BAB V PENUTUP.....	 8
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran .....	79
 DAFTAR PUSTAKA .....	 80
LAMPIRAN	



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

### 1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di atas)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	š	es (dengan titik di atas)

			bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	ﺀ	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = a		أ = ā
إ = i	أِي = ai	إِي = ī
أ = u	أُو = au	أُو = ū

## 3. Ta Marbutah

*Ta marbutah* hidup dilambangkan dengan /t/Contoh :

مرأة جميلة      ditulis      *mar'atun*

*jamīlah* *Ta marbutah* mati dilambangkan

dengan /h/Contoh :

فاطمة      ditulis      *fātimah*

## 4. Syaddad (tasydid, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا           ditulis           *rabbānā*

البر           ditulis           *al-birr*

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس       ditulis           *asy-syamsu*

السيدة     ditulis           *as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر       ditulis           *al-qamar*

الجلال     ditulis           *al-jalāl*

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof / ` /.

Contoh:

أمرت       ditulis           *umirtu*

شيء       ditulis           *syai'un*

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data UMP .....	2
Tabel 2.1 Jenis Kesejahteraan Karyawan .....	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	49
Tabel 3.2 Skala Likert .....	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	61
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Upah .....	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Program Kesejahteraan .....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan .....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja .....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Data .....	65
Tabel 4.11 Hasil Grafik P-P Plot .....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Uji Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan).....	71
Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial) .....	72
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	73

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner .....	I
Lampiran 2 Tabulasi Data .....	V
Lampiran 3 Karakteristik Responden .....	VIII
Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen .....	IX
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik .....	XII
Lampiran 6 Analisis Regresi Berganda .....	XIV
Lampiran 7 Uji Hipotesis .....	XV
Lampiran 8 Uji Koefisien Determinasi .....	XVI
Lampiran 9 Daftar r tabel .....	XVII
Lampiran 10 Daftar t tabel .....	XIX
Lampiran 11 Daftar f tabel .....	XXI
Lampiran 12 Surat Izin Penelitian .....	XXIII
Lampiran 13 Surat Selesai Penelitian .....	XXIV
Lampiran 14 Dokumentasi Google Formulir .....	XXV
Lampiran 15 Dokumentasi Tempat Penelitian .....	XXX
Lampiran 16 Daftar Riwayat Hidup .....	XXXII

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kinerja sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2012). Pencapaian kinerja yang baik tentunya dapat dicapai dengan upah, program kesejahteraan dan lingkungan kerja yang baik pula.

Upah yaitu hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja. Perusahaan biasanya menggunakan UMP maupun UMK sebagai acuan untuk menetapkan upah pekerja. UMP merupakan standar minimum upah bagi pekerja yang berlaku di suatu provinsi yang penetapannya wajib ditetapkan oleh gubernur. Sedangkan UMK merupakan standar minimum upah bagi pekerja yang berlaku di setiap kabupaten/kota yang pengajuannya dilakukan oleh bupati/walikota untuk ditetapkan oleh gubernur (Tim Visi Yustisia, 2016). UMP dijadikan pedoman dalam penetapan UMK, apabila UMP naik maka UMK akan mengalami kenaikan. Dari tahun ke tahun biasanya UMK mengalami kenaikan.

Berikut data kenaikan UMP Jawa Tengah 5 tahun terakhir

:

Tabel 1.1  
Tabel. Data UMP 5 tahun terakhir

No	Tahun	Nominal UMP
1	2020	Rp. 1.742.015
2	2021	Rp. 1.798.979
3	2022	Rp. 1.812.935
4	2023	Rp. 1.958.169
5	2024	Rp. 2.036.947

Sumber: BPS, 2024

PT. Bhaja Sejahtera Perkasa atau sering disebut PT. Bharaka merupakan perusahaan yang menyediakan tenaga kerja outsourcing (alih daya). PT. Bhaja Sejahtera Perkasa beralamat di Bhaja Center Jalan Astana Pasekaran No. 74 Rt. 02 Rw.02 Kel. Pasekaran Kec./Kab. Batang. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa salah satunya jasa keamanan. Menurut hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa PT. Bhaja Sejahtera Perkasa memberikan upah karyawannya berdasarkan kontrak kerja dengan pengguna jasa. Dalam prakteknya tidak semua pengguna jasa PT. Bhaja Sejahtera Perkasa memiliki kesamaan dalam pemberian upah kepada karyawan. Ada beberapa pengguna jasa yang belum mampu memberikan upah sesuai dengan ketentuan pemerintah karena minimnya anggaran. Selain itu ada juga pengguna jasa yang memberikan upah melebihi standar upah minimum karena terdapat tunjangan kerja. Semakin banyak upah yang diterima akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain upah, program kesejahteraan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Program kesejahteraan yang diterima karyawan PT. Bhaja Sejahtera Perkasa tidak sama disetiap unitnya. Hal tersebut tergantung sesuai dengan



kesepakatan PT. Bhaja Sejahtera Perkasa dengan pengguna jasa. Kesejahteraan sangatlah dibutuhkan oleh karyawan didalam suatu perusahaan, bahwa dengan kesejahteraan karyawan yang terpenuhi akan memotivasi karyawan dalam bekerja, akhirnya akan mempengaruhi tingkat kinerja dari karyawan tersebut. Komitmen terhadap karyawan dapat dilihat dari tingkat kesejahteraan karyawan, semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan semakin tinggi juga komitmen karyawan tersebut kepada perusahaan. Contoh program kesejahteraan karyawan antara lain kompensasi, dana pensiun, asuransi, pemberian kredit, fasilitas kesehatan, fasilitas perumahan, dll (Jashinta, 2014). Namun karyawan PT. Bhaja Sejahtera Perkasa ada yang hanya mendapatkan upah saja tanpa adanya program kesejahteraan karena minimnya anggaran yang diberikan oleh pengguna jasa. Sebagai salah satu contoh yaitu karyawan PT. Bhaja Sejahtera Perkasa yang di tempatkan di unit PT. Batang Apparel mendapatkan kompensasi setiap tahun nya. Berbeda dengan unit Garasi Truk Elim yang tidak mendapatkan kompensasi.

Selain upah dan program kesejahteraan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik dapat mempengaruhi kinerja serta dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang karyawan lakukan. Lingkungan kerja dalam islam merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan manusia dari Allah SWT yang merupakan sumber keberadaan lingkungan itu sendiri. Lingkungan mempunyai eksistensi riil, objektif serta sesuai dengan hukum-hukum yang berlaku disebut sebagai hukum Allah SWT (Sulistiowati, 2015).

Penelitian terkait hubungan upah dengan kinerja karyawan pernah dilakukan sebelumnya, menurut hasil penelitian Lulun Wilasti (2022) menyatakan secara parsial upah

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Putri Oktaviani, dkk (2023) juga menyatakan upah karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi upah maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terkait hubungan program kesejahteraan dengan kinerja karyawan pernah dilakukan sebelumnya, menurut hasil penelitian Tria Indriani Lestari (2021) bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian Boy Dianro (2018) menyatakan program kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terkait hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pernah dilakukan sebelumnya, Rizki Saputra (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan Cahya Widuri Wulan (2019) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari latar belakang diatas upah, program kesejahteraan, dan lingkungan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “PENGARUH UPAH, PROGRAM KESEJAHTERAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PT. BHAJA SEJAHTERA PERKASA”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Bhaja Sejahtera Perkasa?

2. Apakah program kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Bhaja Sejahtera Perkasa?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Bhaja Sejahtera Perkasa?
4. Apakah upah, program kesejahteraan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Bhaja Sejahtera Perkasa?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Bhaja Sejahtera Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Bhaja Sejahtera Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Bhaja Sejahtera Perkasa.
4. Untuk mengetahui upah, program kesejahteraan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Bhaja Sejahtera Perkasa.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan memperkaya khasanah ilmu ekonomi islam.
  - b. Sebagai bahan pertimbangan dan pengembangan bagi peneliti yang akan dilakukan di masa yang akan datang.
2. Manfaat praktis
  - a. Bagi peneliti selanjutnya  
Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya terutama yang berkaitan

dengan upah, program kesejahteraan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

Penelitian ini sebagai implementasi perguruan tinggi dan diharapkan hasil penelitian ini akan memberi sumbang asih bagi khazanah dan wawasan serta ilmu pengetahuan terkait upah, program kesejahteraan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan mampu menjadi masukan dan saran kepada pihak perusahaan PT. Bhaja Sejahtera Perkasa agar kedepannya semakin lebih baik lagi terutama untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan perusahaan.

## **E. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika pembahasan.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini berisi mengenai landasan teori, tinjauan pustaka, hipotesis dan kerangka berpikir.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang pemaparan mengenai jenis dan pendekatan penelitian, variabel penelitian, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian dan teknik pengumpulan data, serta mengenai metode analisis data.

**BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden, hasil analisis data serta pembahasan.

**BAB V: PENUTUP**

Bab penutup berisi kesimpulan dari pembahasan, saran serta kata penutup sebagai akhir dari pembahasan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang diuraikan di bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Bhaja Sejahtera Perkasa. Jadi dapat dikatakan bahwa semakin tinggi upah yang diterima karyawan outsourcing PT. Bhaja Sejahtera Perkasa akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Bhaja Sejahtera Perkasa. Apabila karyawan merasa puas terhadap program kesejahteraan yang diterima, maka hal tersebut akan memberikan hubungan yang positif dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Bhaja Sejahtera Perkasa. Lingkungan kerja yang kondusif baik dari segi sirkulasi udara, penerangan, pemilihan warna ruang kerja, dan hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja akan membuat kinerja semakin produktif.
4. Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji F) melalui perhitungan SPSS yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu upah, program kesejahteraan dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja. Variabel upah, program kesejahteraan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 21,4% dan sisanya 78,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya memberi manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan gambaran, laporan maupun acuan mengenai upah, program kesejahteraan dan lingkungan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Bhaja Sejahtera Perkasa.
2. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebuah referensi untuk kegiatan mengajarnya ataupun penelitiannya. Selain itu juga bisa mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan pendekatan penelitian, indikator variabel penelitian, dan instrumen analisis yang berbeda.





**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agdianasari, Retno. (2018). Analisis Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT PJB UP Paiton Probolinggo). *Jurnal Ilmiah*. SI Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Asikin, Zainal, et al. (2008). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Atmadjaja, Djoko Imbawani. (2016). *Hukum Perdata*. Malang: Setara Press.
- Azuar Juliandi, Irfan dan Saprial Manurung. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Barney, Jay B. (1986). Organization Culture: Can it be a Source of Sustained Competitive Advantage? *Academy of Management Review*, Vol. 11, pp. 656.
- Belkaoui, Ahmed Riahi. (2003). Intellectual Capital and Firm Performance of Us Multinational Firms: a Study of The Resource-Based and Stakeholder Views. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 4 No. 2. pp. 215-216.
- BPS. (2024). Retrieved from <https://jateng.bps.go.id/indicator/6/708/1/upah-minimum-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-tengah.html>
- Cahya, W. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi

Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. doi: <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/6336>

- Chaudry, Muhammad Sharif. (2010). *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*. Jakarta: Premada Media.
- Djumadi. (1992). *Hukum Perburuhan Perjanjian kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Dra. Kun Maryati and Juju Suryawati, S. (2006). *Sosiologi*. Jakarta: ESIS.
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hakim, Lukman. (2008). *Info Lengkap Waralaba*, cetakan 1. Yogyakarta: Med Press.
- Hasan, Muhammad Tiolhah. (2010). *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural*. (Jakarta: Lantabora.

- Hasbiyallah. (2008). *Fikih untuk Kelas IX Madrasah Tsanawiyah Jilid 3*. Bandung: Grafindo Media Pratama
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan. (2000). *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat. Jogjakarta: BPFE UGM.
- Henry, Simamora. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Edisi Kedua*. Yogyakarta.
- Husein, Umar. (2003). *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Irham, Fahmi. (2013). *Etika Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ismail, Nurizal. (2014). *Maqashid Syariah dalam Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Smart WR.
- J, Supranto. (1998). *STATISTIK ( Icori dan Aplikasi ) Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Jashinta, Benny. (2014). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang. *Laporan Akhir*. Diploma III Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya. Palembang.
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. (2013). *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0*. Bandung: Alfabeta.
- Lestari, Dewi. (2015). Sistem Pngupahan Karyawan dalam Perspekti Eknomi Islam (Studi kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal. *Skripsi*. UIN Walisongo Semarang.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mas'ud, Fuad (2017). *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Moekijat. (2005). *Manajemen Kepegawaian, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga*. Bandung: Mandar Maju.

Muwartie B, Raharjo. (1993). Upah Dan Kebutuhan Hidup Buruh Dalam Analisis CSIS. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22, 26, 214.

RI, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Rodney Wilson. (1998). *Islamic Business Theory and Practice*. (terj.) J.T. Salim, *Bisnis Islam Menurut Islam Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Intermedia.

Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua*. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Septianingsih, Nanda Dwi. (2017). Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam pada CV. Natural Palembang. *Skripsi*. SI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah. Palembang.

- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2003). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiowati, Mega. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pabrik Jenang Tabarok Kudus. *Skripsi*. SI Ekonomi Islam IAIN Walisongo. Semarang.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1999 tentang pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah.
- Tim Visi Yustisia. (2016). *Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Depok: Huta Media.
- Wernerfelt. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*.
- Wiratna, Sujarweni. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Zulfikar. (2016). *Pengantar Pasar Modal Dengan Pendekatan Statistika Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Gramedia.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### IDENTITAS DIRI

Nama : Alviana  
NIM : 4117315  
Tempat/ Tanggal Lahir : Batang, 9 Maret 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Perum Tragung Permai Blok A.11  
Tragung  
Kec. Kandeman Kab. Batang

### IDENTITAS ORANG TUA

Nama Ayah : Sudarsono  
Pekerjaan : Buruh  
Nama Ibu : Sri Rahayu  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Jl. Pemuda No. 92 Kauman Kec./Kab.  
Batang

### RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD N PASEKARAN 02 BATANG ; Tahun 2004 - 2010
2. SMP N 4 BATANG ; Tahun 2010 - 2013
3. SMK N 1 BATANG ; Tahun 2013 - 2016
4. UIN K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN:  
Angkatan Th 2017

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan seperlunya.

Batang, 15 Mei 2024

Penulis



Alviana