



Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Cap Manggis Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Dimas Muhammad Fauzi¹, Nila Nopianti², Eris Munandar³

¹²³Ekonomi Syariah, Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Fitrah Insani

¹dfauzi174@gmail.com, ²nilanov90@gmail.com, ³eris.munandar@gmail.com

Abstrak

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus di capai baik secara individu maupun organisasinya. Berbagai rangsangan faktor motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya terkait upah dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Cap Manggis. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis data primer. Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan Cap Manggis. Sampel penelitian ini sebanyak 130 responden. teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, yang kemudian dianalisis menggunakan software SPSS versi 23 dengan teknik analisis data seperti uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan upah memiliki pengaruh sebesar 36,3% dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 24,3% dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, Jadi secara bersama-sama upah dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 22,9% dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Kata kunci : Upah, Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital dalam keberlangsungan dan kemajuan suatu perusahaan. Karyawan bukan hanya sebagai pelaksana kebijakan dan rencana strategis, tetapi juga merupakan penggerak utama dalam seluruh aktivitas operasional perusahaan (Ekawati, 2022). Tanpa keterlibatan karyawan yang memiliki kompetensi, kreativitas, dan dedikasi tinggi, mustahil sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya secara optimal (Kurnia & Sitorus, 2022; Pilar et al., 2022). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek strategis yang perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen.

Keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia akan tercermin pada kinerja organisasi yang efektif dan efisien. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja pada umumnya muncul dari kebutuhan ekonomi, di mana karyawan bekerja untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya (Marsinah dan Hatidah, 2022). Upah sebagai salah satu bentuk kompensasi merupakan hak dasar pekerja yang juga menjadi alat penting untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih produktif. Hal ini sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang menyebutkan bahwa upah merupakan imbalan yang wajib diberikan kepada pekerja atas kontribusinya dalam proses produksi.

Di Indonesia, isu pengupahan kerap menjadi sorotan publik, terutama ketika menyangkut kesejahteraan buruh. Setiap tahun, unjuk rasa terkait kenaikan upah minimum sering terjadi, mencerminkan betapa fundamentalnya upah bagi kehidupan pekerja. Seperti yang ditunjukkan dalam data Badan Pusat Statistik (BPS), upah minimum provinsi dan kabupaten/kota terus mengalami kenaikan dari tahun ke tahun sebagai upaya pemerintah untuk menyesuaikan tingkat penghasilan pekerja dengan kebutuhan hidup layak. Di Provinsi Jawa Barat, misalnya, besaran upah minimum mengalami peningkatan signifikan dalam lima tahun terakhir.

Selain faktor upah, aspek lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam menciptakan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman dapat meningkatkan semangat, mengurangi tingkat stres, serta memperkuat ikatan psikologis karyawan dengan perusahaan. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga membangun hubungan interpersonal yang harmonis antara manajemen dan karyawan (Arifudin, 2018; Sundari, 2024). Dalam perspektif Islam, hak-hak pekerja, termasuk pengupahan yang adil dan penyediaan lingkungan kerja yang baik, merupakan prinsip yang harus dijunjung tinggi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kombinasi faktor kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Penelitian Oktaviani dkk. (2023) membuktikan bahwa upah dan lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan di PT Inti Indosawit Subur. Sementara itu, Rianda dkk. (2020) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja fisik turut memengaruhi kinerja pegawai di PT Rajasaland Bandung.

Namun, setiap daerah memiliki karakteristik sosial, ekonomi, dan budaya yang berbeda sehingga hasil penelitian di suatu wilayah tidak selalu relevan jika diterapkan di wilayah lain. Cikoneng, salah satu kecamatan di Kabupaten Ciamis, merupakan kawasan yang memiliki banyak perusahaan besar dan menengah yang bergerak di sektor produksi, khususnya makanan ringan. Salah satu perusahaan yang cukup dikenal adalah Cap Manggis, produsen snack yang telah berdiri lebih dari satu dekade dan mempekerjakan banyak karyawan. Proses produksinya masih sangat bergantung pada tenaga kerja manusia, sehingga aspek pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang krusial.

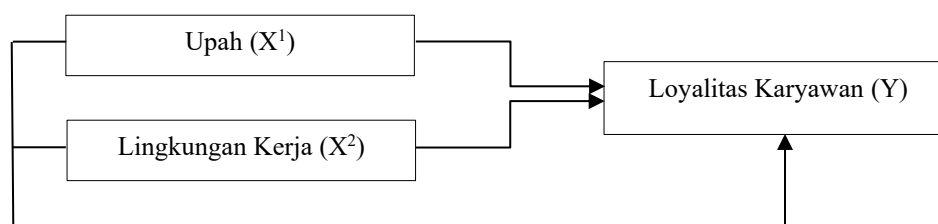
Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis lebih jauh bagaimana pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di perusahaan Cap Manggis Cikoneng. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan, sekaligus menjadi referensi akademis bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Menurut John Stacey Adams (2020), upah dipandang sebagai salah satu bentuk imbalan yang menjadi tolak ukur keadilan sosial di tempat kerja. Karyawan akan membandingkan rasio input-output (misalnya: usaha, waktu, kompetensi dibandingkan dengan gaji) dengan karyawan lain. Jika karyawan merasa imbalannya tidak adil, hal ini akan memengaruhi motivasi kerja dan loyalitas. Dari sudut pandang pekerja, upah sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarga (Rahma, 2022).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2016). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Lewa dan Subowo, 2017).

Menurut Sudimin, loyalitas berarti kesetiaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan (Sudimin, 2020)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Kharisma Nawang dan Sigit Kustiyono pada tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. ANJASA Baja Ringan Semarang”.



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

H1 = Upah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan pada Cap Manggis
H2 = Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan pada Cap Manggis
H3 = Upah dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas kinerja karyawan pada Cap Manggis

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek kajian karyawan Cap Manggis. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yakni seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 130 orang. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner terstruktur. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23, melalui serangkaian uji statistik meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis.

3. Hasil dan Diskusi

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data, diketahui bahwa distribusi usia responden dari 18 sampai 30 tahun sebanyak 62 orang, 31 sampai 40 tahun sebanyak 54 orang, 41 sampai 50 tahun sebanyak 13 orang, dan yang berusia di atas 50 tahun hanya 1 orang. Responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 122 orang dan perempuan berjumlah 8 orang. Berikut data responden berdasarkan penghasilan dan status jabatan.

Gambar 3. 1 Responden Berdasarkan Penghasilan perbulan

No	Penghasilan Perbulan	Jabatan	Frekuensi
1.	Rp. 1.200.000	Online shop	8
2.	Rp. 2.100.000	Umum	107
3.	Rp. 2.200.000	Kepala Gudang	4
4.	Rp. 2.400.000	Teknik Mesin	6
5.	Rp. 5.200.000	Kepala Produksi	5

Sumber : data primer diolah, 2024

Uji Validitas

Berdasarkan data yang diperoleh uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dengan demikian diuji signifikan dengan taraf signifikansi 0,05. Dikatakan valid jika uji validitas menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3. 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,657	0,171	Valid
X1.2	0,705	0,171	Valid
X1.3	0,686	0,171	Valid
X1.4	0,714	0,171	Valid
X1.5	0,558	0,171	Valid
X2.1	0,507	0,171	Valid
X2.2	0,764	0,171	Valid
X2.3	0,654	0,171	Valid
X2.4	0,696	0,171	Valid
X2.5	0,750	0,171	Valid
Y1	0,616	0,171	Valid
Y2	0,682	0,171	Valid
Y3	0,756	0,171	Valid
Y4	0,631	0,171	Valid
Y5	0,672	0,171	Valid

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian, yaitu sebanyak 130 orang, nilai r_{tabel} ditetapkan sebesar 0,171. Hasil uji validitas terhadap seluruh indikator pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} berada di atas nilai r_{tabel} tersebut. Dengan demikian, seluruh indikator dalam instrumen penelitian dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan data yang diperoleh uji reliabilitas juga dilakukan untuk mengetahui seberapa konsistensi penelitian dengan data yang diukur. Dianggap reliabel jika *Cronbach's alpha* > 0,60.

Tabel 3. 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Kode Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Upah	0,683	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,672	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,744	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena masing-masing memiliki *Cronbach's alpha* > 0,60.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) pada tingkat signifikansi 0,05. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78557244
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.045
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menunjukan bahwasannya data berdistribusi normal dengan nilai p-value (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) 0,200 maka ($0,200 > 0,05$).

Uji Linieritas

Tabel 3. 4 Hasil Uji Linieritas Upah (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
LOYALITAS KERJA * UPAH	Between Groups	(Combined)	106.124	7	15.161	4.243	.000
		Linearity	83.075	1	83.075	23.252	.000
		Deviation from Linearity	23.049	6	3.841	1.075	.381
	Within Groups		435.884	122	3.573		
	Total		542.008	129			

Tabel 3. 5 Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja (X2)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
LOYALITAS KERJA * LINGKUNGAN KERJA	Between Groups	(Combined)	95.026	11	8.639	2.281	.015
		Linearity	78.311	1	78.311	20.673	.000
		Deviation from Linearity	16.715	10	1.671	.441	.923
	Within Groups		446.982	118	3.788		
	Total		542.008	129			

Sumber : data primer diolah, 2024

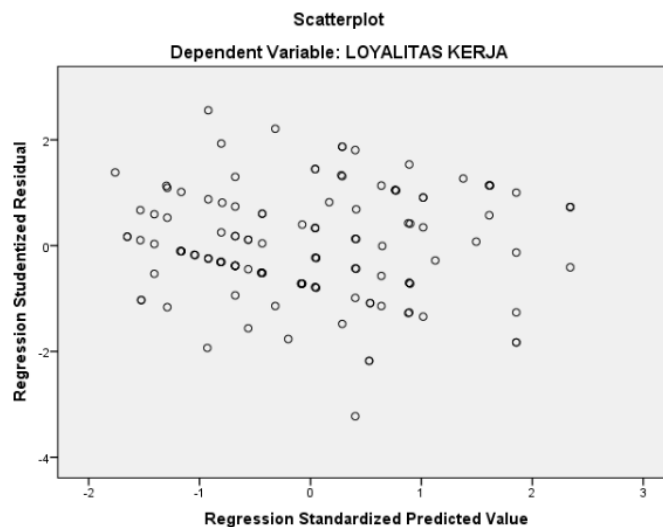
Uji linearitas dilakukan untuk memastikan adanya hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Data dikatakan memiliki hubungan linier apabila nilai signifikansi pada Linearity lebih kecil dari 0,05, dan nilai signifikansi pada Deviation from Linearity lebih besar dari 0,05

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil pengujian nilai *Deviation From Linearity Sig.* 0,508 dan 0,269. Maka nilai signifikansinya $> 0,05$ dan terkategoriikan memiliki hubungan linier antara variabel independen dengan dependen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala ketidaksamaan varians (heteroskedastisitas) dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan Scatterplot uji heteroskedastisitas adalah diagram sebar yang memetakan.

Gambar 3. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil pengujian diatas, menyatakan bahwa semua variabel sudah terbebas dari gejala heteroskedastisitas karena semua data menyebar memetakan tidak hanya berkumpul disatu titik.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu variabel dikatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.518	2.086		4.083	.000		
UPAH	.363	.090	.320	4.023	.000	.945	1.058
LINGKUNGAN KERJA	.245	.064	.305	3.836	.000	.945	1.058

a. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA

Sumber : data primer diolah, 2024

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* 0,945 > 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. 7 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.518	2.086		4.083	.000
UPAH	.363	.090	.320	4.023	.000
LINGKUNGAN KERJA	.245	.064	.305	3.836	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil pengujian diatas dapat di formulasikan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8,518 + 0,363 X_1 + 0,245 X_2$$

Dengan Y merupakan keputusan penggunaan, X₁ adalah upah , X₂ adalah lingkungan kerja. Nilai koefisien b₁= 0,363 menunjukkan bahwa upah berpengaruh terhadap loyalitas kerja sebesar 36,3%, sementara b₂= 0,245 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi 24,5% terhadap loyalitas kerja. Ini mengindikasikan bahwa upah memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap loyalitas kerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.229	1.800

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, UPAH

Sumber : data primer diolah, 2024

Dari tabel diatas, nilai *Adjusted Rsquare* yang diperoleh adalah sebesar 0,229. Artinya upah dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan sebesar 22,9 % (100% -22,9% = 77,1%). Sedangkan sisanya yaitu 77,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t hitung dan signifikansi (p-value) untuk setiap variabel independen. Suatu variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3. 9 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.518	2.086		4.083
	UPAH	.363	.090	.320	4.023
	LINGKUNGAN KERJA	.245	.064	.305	3.836

a. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas upah memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 4,023 > t_{tabel} 1,288$. Berdasarkan hasil pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya variabel upah berpengaruh secara parsial individual terhadap loyalitas kerja. Lingkungan kerja pun memiliki signifikansi sebesar $0,00 > 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 3,836 < t_{tabel} 1,288$. Berdasarkan hasil pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Uji F

Tabel 3. 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	130.721	2	65.360	20.182
	Residual	411.287	127	3.238	
	Total	542.008	129		

a. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, UPAH

Sumber : data primer diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan nilai $F_{hitung} 20,182 > F_{tabel} 3,07$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan upah dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di Cap Manggis.

3.1 Pengaruh Upah Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Cap Manggis dalam Perspektif Ekonomi Islam

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Cap Manggis. Hal ini tercermin dari hasil uji parsial (uji t), di mana variabel upah (X_1) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,00 (< 0,05)$ dengan nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} ($4,023 > 1,288$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin sesuai dan proporsional sistem pengupahan dengan beban pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Keterkaitan tersebut dapat dijelaskan berdasarkan pendapat Soemarso (2014) yang mendefinisikan upah sebagai imbalan bagi pekerja, khususnya yang mengandalkan tenaga fisik, yang umumnya ditetapkan secara harian, satuan, atau borongan. Upah yang layak berfungsi sebagai bentuk pengakuan atas jasa dan tenaga karyawan, sehingga menjadi motivasi utama dalam menjalankan tugas dan mempertahankan loyalitas.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Oktaviani et al. (2023) yang menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta diperkuat oleh penelitian Hariono (2020) yang menunjukkan sistem pengupahan sebagai faktor penting dalam mendorong produktivitas dan meningkatkan loyalitas.

Selain itu, berdasarkan distribusi kuesioner, sebagian besar responden menyatakan bahwa loyalitas kerja muncul ketika sistem pengupahan telah disesuaikan dengan uraian tugas (job description) serta pencapaian target kerja. Bagi karyawan Cap Manggis, pertimbangan utama dalam mempertahankan pekerjaan adalah faktor upah yang memengaruhi kesejahteraan dan kehidupan sehari-hari, sehingga tercipta perasaan adil dan tidak dirugikan.

Dari perspektif Islam, pengupahan juga memiliki dimensi moral yang kuat. Prinsip keadilan dalam hubungan kerja tercermin dalam Q.S. An-Nisa ayat 32, yang menekankan kewajiban memberikan hak secara proporsional kepada setiap individu berdasarkan usaha yang telah dilakukan, tanpa membedakan gender maupun kedudukan sosial. Hal ini mengandung pesan bahwa perusahaan berkewajiban memastikan hak karyawan terpenuhi sesuai kontribusi dan kinerjanya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang layak, transparan, dan adil tidak hanya berperan sebagai instrumen pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam meningkatkan loyalitas kerja, produktivitas, serta hubungan harmonis antara perusahaan dan karyawan.

3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Cap Manggis dalam Perspektif Ekonomi Islam

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Cap Manggis. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji parsial (uji t), di mana variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi 0,00 ($<0,05$) dan nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} ($3,836 > 1,288$). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat loyalitas kerja yang ditunjukkan.

Menurut Rahma (2023), lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan budaya organisasi yang positif melalui dimensi-dimensi seperti keterlibatan karyawan, kebebasan dalam menyampaikan ide, tingkat kepercayaan dan keterbukaan, serta suasana kerja yang nyaman. Kondisi lingkungan kerja yang memadai secara fisik maupun psikologis mendukung seluruh unsur manajemen untuk berfungsi secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian target kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Israyati (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Penelitian serupa juga dikemukakan oleh Riandra dan Winarno (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja dan produktivitas, sehingga berdampak langsung terhadap loyalitas pegawai.

Dalam perspektif ekonomi Islam, menjaga kelestarian dan kualitas lingkungan merupakan kewajiban moral yang berkaitan erat dengan keberlangsungan aktivitas ekonomi dan kesejahteraan bersama. Sebagaimana termaktub dalam Q.S. Al-Qashash ayat 77, Allah memerintahkan manusia untuk melakukan ikhtiar di muka bumi dengan cara yang baik, tidak menimbulkan kerusakan, serta menjaga kebaikan dan kebermanfaatannya bagi sesama. Ayat tersebut menegaskan bahwa menciptakan lingkungan yang mendukung, bersih, dan kondusif adalah bagian dari tanggung jawab moral sekaligus upaya menjaga produktivitas kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perhatian perusahaan terhadap penciptaan lingkungan kerja yang positif tidak hanya berdampak pada kenyamanan dan kesehatan karyawan, tetapi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Lingkungan kerja yang dikelola secara baik menjadi salah satu instrumen strategis untuk meningkatkan motivasi, komitmen, serta keberlanjutan hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan karyawan.

3.3 Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Cap Manggis dalam Perspektif Ekonomi Islam

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Cap Manggis. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F, di mana nilai F_{hitung} sebesar 20,182 lebih besar daripada nilai F_{tabel} sebesar 3,07. Selain itu, tingkat signifikansi 0,00 ($<0,05$) memperkuat temuan bahwa kedua variabel independen bersama-sama memiliki pengaruh yang bermakna terhadap loyalitas kerja. Besarnya kontribusi pengaruh yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi adalah 0,229, yang berarti 22,9% variasi loyalitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel upah dan lingkungan kerja.

Jika dilihat dari nilai koefisien regresi parsial, variabel upah memiliki pengaruh lebih dominan (0,363) dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja (0,243). Hal ini menunjukkan bahwa aspek upah menjadi faktor yang lebih signifikan dalam memengaruhi loyalitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan logika praktis di

mana upah berperan sebagai kompensasi utama yang melekat langsung pada pekerjaan dan memberikan manfaat nyata bagi pemenuhan kebutuhan sehari-hari pekerja.

Hasil ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nawang dan Kustiyono (2020), yang menyatakan bahwa gaji dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Konsistensi hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kondisi kerja merupakan dua faktor strategis dalam menciptakan loyalitas kerja yang tinggi di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis jawaban responden, diketahui bahwa perusahaan Cap Manggis telah menerapkan prinsip syariat dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia. Sistem pengupahan di perusahaan ini telah disesuaikan dengan tingkat produktivitas dan tanggung jawab yang diemban karyawan, sehingga mencerminkan keadilan dan kepatutan. Selain itu, aspek lingkungan kerja juga diperhatikan secara serius, antara lain dengan menyediakan fasilitas pendukung yang memadai, menjaga kebersihan, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upah yang layak dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting yang secara simultan mendukung peningkatan loyalitas kerja karyawan. Perhatian perusahaan terhadap kedua aspek ini tidak hanya berdampak pada retensi tenaga kerja, tetapi juga mencerminkan komitmen perusahaan dalam mewujudkan hubungan kerja yang harmonis, profesional, dan sesuai nilai-nilai etika serta ajaran Islam.

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, serta data yang dikumpulkan, diolah, dan dianalisis sesuai dengan hasil pembahasan mengenai pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Cap Manggis, maka dapat disimpulkan bahwa upah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena upah merupakan motivasi utama yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan di suatu perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, mengingat selain faktor upah, lingkungan kerja yang kondusif, sehat, dan aman turut memengaruhi kenyamanan serta kinerja karyawan dalam menjalankan tugas. Selanjutnya, upah dan lingkungan kerja secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Cap Manggis, sebab kedua faktor tersebut telah diimplementasikan dengan baik oleh perusahaan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku.

Referensi

1. Adams, J. S. (2020). *Equity Theory and Motivation*. New York: McGraw-Hill.
2. Arifudin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
3. Ekawati, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 45–54.
4. Hariono. (2020). Pengaruh Sistem Pengupahan terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 55–65.
5. Israyati. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 102–112.
6. Kharisma, N., & Kustiyono, S. (2020). Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. ANJASA Baja Ringan Semarang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 115–122.
7. Kurnia, D., & Sitorus, E. (2022). Analisis Kompetensi dan Kreativitas Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 101–110.
8. Lewa, A., & Subowo, Y. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
9. Marsinah, & Hatidah. (2022). Motivasi Kerja dan Kompensasi dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 11(1), 22–31.
10. Oktaviani, S., Prasetyo, A., & Nugroho, D. (2023). Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Indosawit Subur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(3), 211–220.
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
12. Pilar, R., Syahputra, D., & Mulyadi, T. (2022). Peran Kreativitas dan Dedikasi Karyawan terhadap Keberhasilan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(1), 35–42.
13. Rahma, F. (2022). Pengaruh Imbalan Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 55–63.
14. Rianda, F., Setiawan, B., & Winarno, S. (2020). Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 133–140.
15. Sedarmayati. (2016). *Perilaku dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
16. Soemarso, S. R. (2014). *Akuntansi Suatu Pengantar*. Jakarta: Salemba Empat.
17. Sudimin. (2020). Loyalitas Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 23–30.
18. Sundari, M. (2024). Strategi Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Indonesia*, 7(1), 77–85.