

PENGARUH BESAR UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN MELALUI PRESPEKTIF EKONOMI SYARIAH

Ica Gisa Wulandari^{1*}, Ridha Mutiah², Fenny Damayanti Rusmana³
^{1,2,3}STEI Al-Amar Subang, Indonesia
mutiahridla1996@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi peranan sumber daya manusia sebagai sebuah faktor utama yang menggerakkan roda operasional perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan harus selalu dikelola dengan baik agar proses pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Di dalam proses pengelolaan tersebut maka setiap individu yang bekerja di perusahaan mendapatkan upah atau imbalan sebagai balas jasa mereka membesarkan perusahaan dan perusahaan juga harus memberikan lingkungan kerja yang baik baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik untuk para karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan bagaimana pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi syariah yang dilakukan oleh PT. Banshu Electric Indonesia plant Subang terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah kausalitas, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Pada hasil akhir penelitian ini berkesimpulan, terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel upah dan lingkungan kerja perusahaan secara simultan.

Kata Kunci: Upah, Lingkungan Kerja, Kualitas Kinerja, Perspektif Syariah.

Abstract: This research is motivated by the role of human resources as a main factor that drives the wheels of company operations. To achieve company goals, they must always be managed well so that the process of achieving company goals can run smoothly. In this management process, every individual who works in the company receives wages or rewards as compensation for their services in growing the company and the company must also provide a good working environment, both physical and non-physical, for employees so that employees feel comfortable doing their work. The purpose of this research is to prove how wages and work environment influence employee performance from a sharia economic perspective carried out by PT. Banshu Electric Indonesia Subang plant on employee performance. This research uses quantitative research methods. The type of data used in this research is primary data. The data collection technique uses a questionnaire. The data analysis techniques used are causality, research instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. In the final results of this research, it is concluded that there is a positive and significant influence on the variables of wages and the company's work environment simultaneously.

Keywords: Wages, Work Environment, Performance Quality, Sharia Perspective.

Article History:

Received: 06-11-2023

Revised : 07-12-2023

Accepted: 16-01-2024

Online : 30-01-2024

A. LATAR BELAKANG

Setiap orang yang bekerja, memiliki tujuan untuk mendapatkan imbalan dari setiap pekerjaan yang dilakukannya. Upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian upah yang adil dan

setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para karyawan akan menjadi lebih baik dan tentunya akan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan.

Menurut Sinungan dalam (Arifudin, 2019) bahwa upah kerja adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk. Selain pendapat di atas, ada beberapa pengertian lain tentang upah, menurut Sadono Sukirno dalam (Shavab, 2021) bahwa upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Sementara menurut Hasibuan dalam (Arifudin, 2021) bahwa upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Dari beberapa definisi tentang upah di atas maka dapat disimpulkan bahwa, upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menentukan besaran upah.

Salah satu kebijakan pengupahan yang diberikan pemerintah adalah penetapan upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, dari data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Upah Minimum Provinsi dari tahun 2020 sampai tahun 2024 mengalami kenaikan yang cukup signifikan.

Dewan pengupahan nasional memberikan pengertian upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan, atau jasa yang telah akan dilakukan. Berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, serta peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja .

Persoalan upah menarik dan penting untuk dikaji karena berbagai pihak mempunyai kepentingan yang berbeda. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu unsur pokok dalam penghitungan biaya produksi. Bagi pekerja upah merupakan hal yang sangat berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kehidupan sehari-hari. Permasalahan yang dihadapi oleh para pekerja akhir-akhir ini yakni masih banyak ditemukan perusahaan yang masih memberikan upah dibawah Upah minimum yang telah ditetapkan oleh kabupaten/kota.

Dalam memberikan upah kepada karyawan harus ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak perusahaan atau pihak karyawan. Setiap pihak harus memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan diantara mereka. Selain itu dalam pelaksanaan pemberian upah juga diperlukan adanya persetujuan dan perjanjian kerja baik secara lisan maupun tertulis antara karyawan dan majikan secara jujur dan adil. Diperlukan akad ini dimaksudkan agar tidak terjadi perselisihan dikemudian hari karena akad tersebut merupakan alat pengikat kedua belah pihak.

Dalam Islam Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan atas perjanjian yang telah disepakati, Islam memberikan solusi mengenai pemberian upah, didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan atasan maupun pekerja, menurut Islam upah harus

diberikan dengan cara yang layak dan patut dengan tetap mengingat ajaran Islam (Fasa, 2020).

Negara juga mengatur apa saja hak-hak dasar pekerja untuk memperoleh upah yang layak. Seperti dalam Undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, yang menerangkan bahwasanya: “Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

PT. Banshu Electric Indonesia menyadari bahwa upah merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawannya, apabila kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan bisa tercapai. Pada produksi yang dilakukan PT. Banshu Electric Indonesia, karyawan akan mendapatkan upah perbulan sesuai dengan perjanjian awal antara pengusaha dan karyawan. Selain itu kisaran jumlah upah yang didapatkan karyawan sesuai dengan jam kerja karyawan.

Selain upah, hubungan kerja yang baik antara pengusaha dan karyawan merupakan faktor penting bagi kelangsungan kegiatan operasional perusahaan antar atasan dan karyawan harus tau hak dan kewajiban masing-masing, hal ini diperlukan supaya antara pihak pengusaha dan karyawan saling memahami dan menghargai satu sama lain. Dalam Islam pun menekankan supaya hak-hak para karyawan ini diperhatikan, yang paling mendasar adalah masalah pengupahan yang harus diterima karyawan.

Lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Lingkungan kerja tidak terlepas dari peran karyawan, oleh karena itu aturan islami haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh manusia dalam kehidupannya.

Menurut Ferawati dalam (Damayanti, 2020) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan. Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik. Menurut Farizki dalam (Athik Hidayatul Ummah, 2021) bahwa lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang.

Perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula. Situasi lingkungan kerja dalam perusahaan yang baik dan kondusif dapat dimanfaatkan untuk memotivasi dan mengintensifkan semangat kerja pada karyawan agar bertambah produktif yang dikemudian hari dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja karyawan (Sundari, 2024). Menurut Lewa dan Subono dalam (Arifudin, 2018) bahwa lingkungan kerja harus dibentuk sedemikian rupa supaya tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan optimal, aman, sehat dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat karyawan tidak dapat bekerja secara efisien.

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya (Rohimah, 2024). Lingkungan kerja Islami merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan manusia dan Allah SWT, yang menciptakan alam. Alam merupakan representasi dari Allah SWT, yang merupakan sumber keberadaan lingkungan itu sendiri. Realitas alam ini diciptakan dengan tujuan tertentu bukan karena kebetulan atau main-main. Lingkungan mempunyai eksistensi riil, objektif serta bekerja sesuai dengan hukum-hukum yang berlaku disebut sebagai hukum Allah SWT.

PT. Banshu Electric Indonesia adalah perusahaan manufaktur swasta di Indonesia yang bergerak dalam usaha pembuatan *wiring harness* untuk kendaraan *Motorcycle*, *Heavy*, *Equipment* dan *Electronic Equipment*. Didirikan pada tanggal 1 Juli 1996 di Jakarta atas prakarsa Mr. Koichi Yoneda selain itu, PT. Banshu Electric Indonesia juga merupakan bagian dari perusahaan Banshu Group yang bergerak di bawah naungan PT. Banshu *Electric Equipment* yang berperan sebagai industri perusahaan dalam bidang elektrik terutama dalam memproduksi *wiring harness* untuk kendaraan. Kabel Body (*wiring harness*) merupakan komponen yang sangat penting dalam pengolahan dan pengatur sumber daya listrik yang diperlukan pada sepeda motor. Selain pada sepeda motor, *wiring harness* juga dipergunakan pada skop listrik, dump truck, mobil, dan lain-lain. Secara umum, *wiring harness* dapat dipahami sebagai serangkaian kabel yang dipergunakan sebagai komponen kendaraan dan alat-alat berat untuk mengelola sumber listrik kendaraan agar berfungsi sesuai dengan daya listrik yang dibutuhkan pada kendaraan. Perusahaan Banshu Group memiliki kelompok dukungan perusahaan diantaranya PT. Kinenta Indonesia, PT. Piranti Teknik Indonesia, PT. Banshu Rubber Indonesia, PT. Askara Indonesia, PT. Banshu Metal Indonesia, PT. Banshu Plastic Indonesia. Selain memasarkan produk di pasar dalam negeri, PT. Banshu Electric Indonesia Plant Subang juga memasarkan produknya di sejumlah negara. Beberapa negara tersebut adalah Jepang, Thailand, dan India, dalam produksi ini membutuhkan banyak tenaga kerja dan mesin yang digunakan dalam produksi.

Perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Perusahaan sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab naik turunnya kinerja karyawan, salah satunya adalah masalah upah karyawan, dalam pemberian upah, perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Dalam pemberian upah perlu diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal, selain itu faktor upah dan lingkungan kerja ikut mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan.

Menurut (Rivai, 2009) bahwa kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Wiraawan dalam (Bairizki, 2021) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut mangkunegara dalam (Rusmana, 2020) bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Simanjuntak dalam (Labetubun, 2021) bahwa kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Sondang dalam (Hadiansah, 2021) bahwa kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job deskriptipnya*. Pengertian kinerja lainnya yang disampaikan oleh Kartono dalam (Juhadi, 2020) mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standart keberhasilan yang telah ditentukan oeh instansi kepada karyawan sesuai dengan job, yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada perusahaan, dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja karyawan akan baik apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, mendapatkan gaji atau upah yang sesuai dengan perjanjian, lingkungan kerja yang baik dan harapan masa depan yang lebih baik. Menurut a(Kotler dan Armstrong, 2012) bahwa 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 manusinya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.

Manfaat penilaian kinerja adalah : 1) perbaikan kinerja, 2) penyesuaian kinerja konpensasi, 3) keputusan penempatan, 4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan, 5) perencanaan dan pengembangan karir, 6) definisi proses penempatan staff, 7) ketidakakuratan informasi, 8) kesalahan rancangan pekerjaan, 9) kesempatan kerja yang sama, 10) tantangan -tantangan eksternal, serta 11) umpan balik SDM (Mangkuprawira, 2011). Racmawati dalam (Djafri, 2024) bahwa penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa yang akan datang.

Dari latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Besar Upah dan Lingkungan Kerja yang dilakukan pada Produksi PT. Banshu Electric Indonesia Plant Subang dalam pandangan Ekonomi Syariah, dengan judul penelitian: “Pengaruh Besar Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Melalui Perspektif Ekonomi Syariah”.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Arifudin, 2022) bahwa metode deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu atau topik.

Sutanto Leo dalam (Arifudin, 2023) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang

diminati. Adapun menurut (Arifudin, 2024) bahwa penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikasi hubungan antar variabel.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Rahayu, 2020). Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Wawancara, Dokumentasi, dan Kuesioner (Angket).

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Arifudin, 2020).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Haris, 2023). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Tanjung, 2020) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen.

Sugiyono dikutip (Tanjung, 2023) bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner untuk mencari data langsung dari anggota yang diambil sebagai sampel.

Menurut Muhadjir dalam (Fitria, 2020) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan

Upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasa jasanya dalam mencapai tujuan organisasi (Supriani, 2022). Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang, dan banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

Berdasarkan hasil penelitian yang saya dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari hasil uji t upah (X_1) memiliki angka t hitung sebesar 8,825 dengan signifikansi 0,0001. Perbandingannya dengan nilai t tabel, didapatkan hasil $8,825 > 2,577$ atau t hitung $>$ t tabel dan signifikan 0,0001.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas- tugas yang di bebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang saya dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari hasil uji t Lingkungan kerja (X2) memiliki angka thitung sebesar 7,061 dengan signifikansi 0,025 Perbandingannya dengan nilai ttabel, didapatkan hasil $7,061 > 2,577$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Sistem Upah Karyawan ditinjau dari Ekonomi Syariah

Islam sangat menginginkan upah tenaga kerja diberikan secara adil, karena itulah islam menetapkan pilihan untuk membatalkan akad apabila jelas bahwa seorang pekerja ditipu dalam hal upahnya, sebagaimana Islam dalam banyak kesempatan menetapkan tentang tidak sahnya sistem pengupahan dengan memberikan kepada seluruh tenaga kerja upah yang sama. Demikian hal-hal yang dihargai tradisi agar buruh tidak sampai mengalami perlakuan za lim atau tindakan sewenang-wenang dalam bentuk apapun. Adapun cara pembayaran upah dalam konsep Islam adalah :

1. Adil

Maksud dari adil terletak pada kejelasan akad (Transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya. Akad yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, artinya sebelum pekerja dipekerjakan maka harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja, seperti besarnya upah dan ketepatan waktu sesuai dengan kesepakatan bersama.

2. Layak

Kelayakan menuntut agar upah kerja cukup memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak. Adapun layak mempunyai makna yaitu dilihat dari aspek pangan (Makanan), sandang (Pakaian) dan papan (tempat tinggal).

3. Berakal

Akal tidak akan menjadi sah bila dibuat dengan orang gila karena tidak memiliki kesadaran dan daya pemahaman. Islam menganggap akal sebagai unsur utama sahnya akad telah memenuhi syarat bahwa dalam berakad harus dalam kesadaran dan berakal.

4. Ijab dan Kabul

Ijab merupakan pernyataan dari pihak pertama (mu'jir) untuk menyerahkan barang atau jasa sedangkan kabul merupakan jawaban persetujuan dari pihak kedua untuk menyewakan barang atau jasa yang dipinjamkan oleh mu'jir, menurut pemahaman dari Pihak Perusahaan atas upah pada umumnya

Lingkungan Kerja Perusahaan dalam Islam

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Menurut observasi yang dilakukan di PT. Banshu Electric Indonesia Plat Subang Lingkungan kerja di perusahaan PT. Banshu Electric Indonesia Plan Subang telah dilaksanakan dengan baik, bisa dilihat dari lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Ruang kerja, suhu udara dan tata letak sudah tertata dengan baik. Kerjasama yang terjalin antar karyawan dengan karyawan dan pimpinan dengan karyawan juga sudah cukup baik. Namun mesin untuk produksi masih kurang dan tidak seimbang dengan jumlah karyawan dan target produksi. Begitu pula dengan hubungan kerja antar karyawan terjalin dengan baik, semua karyawan PT. Banshu Electric Indonesia Plan Subang bisa bekerja sama dalam mencapai target produksi perusahaan, pemimpin perusahaan PT. Banshu Electric Indonesia Plan Subang juga memfasilitasi bagi karyawan yang beragama islam yang ingin menjalankan ibadah pada jam kerja, menetapkan kebijakan tanpa melanggar aturan syariat Islam.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) Upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Banshu Electric Indonesia. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung X_1 sebesar 8,825 diterima pada taraf signifikansi 5%, 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Banshu Electric Indonesia. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung X_2 sebesar 7,061 diterima pada taraf signifikansi 5%. Upah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Banshu Electric Indonesia Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh Fhitung sebesar 7,061 diterima pada taraf signifikansi 5%, serta 3) Sistem upah di PT. Banshu Electric Indonesia yang sesuai dengan syariat islam diantaranya karyawan telah mengetahui upahnya sebelum bekerja dan melakukan akad terlebih dahulu tetapi kurangnya ketepatan waktu perusahaan dalam membayarkan upah kepada karyawan . Lingkungan kerja di PT. Banshu Electric Indonesia juga sudah baik tapi dibagian produksi mesin untuk bekerja yang disediakan masih terbatas mengingat permintaan konsumen dan jumlah karyawan tidak seimbang

Saran berdasar pada penelitian ini yakni: 1) Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan karyawan, memperhatikan hak-hak karyawan, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar karyawan merasa betah dan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaiknya perusahaan meningkatkan jumlah upah yang diberikan kepada karyawan sesuai Upah Minimum Regional (UMR) agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, serta 2) Perusahaan hendaknya melakukan perbaikan terhadap gedung, fasilitas kerja, dan alat-alat keselamatan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Pimpinan STEI Al-Amar Subang, yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik
2. Ketua LPPM STEI Al-Amar Subang yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik.
3. Dosen pembimbing yang telah membantu kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifudin, O. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 209–218.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. GLOBAL (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
- Arifudin, O. (2020). Pendampingan Peningkatan Inovasi Produk Makanan Khas Subang Jawa Barat. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(6), 1094–1106.
- Arifudin, O. (2021). *Manajemen Strategik Teori Dan Implementasi*. Banyumas : Pena Persada.
- Arifudin, O. (2022). Implementation Of Internal Quality Assurance System In Order To Improve The Quality Of Polytechnical Research. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 1(3), 297–306.
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Arifudin, O. (2024). Utilization of artificial intelligence in scientific writing. *Journal of Technology Global*, 1(2), 131–140.
- Athik Hidayatul Ummah. (2021). *Komunikasi Korporat Teori Dan Praktis*. Bandung: Widina Media Utama.
- Bairizki, A. (2021). *Manajemen Perubahan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Damayanti, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–45.
- Djafri, N. (2024). Development Of Teacher Professionalism In General Education: Current Trends And Future Directions. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(3), 745–758.
- Fasa, I. (2020). *Eksistensi Bisnis Islami Di Era Revolusi Industri 4.0*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Fitria, N. (2020). Analisis Faktor-Faktor Terhadap Pengambilan Keputusan Calon Mahasiswa Untuk Memilih Jurusan Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 1(2), 120–127.
- Hadiansah, D. (2021). *Membaca Perspektif Balanced Scorecard*. Bandung: Azka Hafidz Maulana Foundation.
- Haris, I. (2023). Pengenalan Teknis Penggunaan Software Turnitin Dan Mendeley Dekstop Untuk Meningkatkan Kualitas Karya Ilmiah Mahasiswa Baru. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 3(2), 172–178.
- Juhadi, J. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Audit Internal Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 17-32.
- Kotler dan Armstrong. (2012). *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi 13. Jakarta : Erlangga.

- Labetubun, M. A. H. (2021). *Sistem Ekonomi Indonesia*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Mangkuprawira. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahayu, Y. N. (2020). *Program Linier (Teori Dan Aplikasi)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rohimah, R. B. (2024). Madrasah's Contribution To The Empowerment Of The Village Community In Indonesia. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 1088–1101.
- Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan BRI Syariah Subang. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2), 157–163.
- Shavab, F. A. (2021). *Dasar Manajemen & Kewirausahaan (Sebuah Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Sundari, S. (2024). Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang. *Jurnal Perbankan Syariah Indonesia (JPSI)*, 3(1), 1–13.
- Supriani, Y. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338.
- Tanjung, R. (2020). Pengembangan UKM Turubuk Pangsit Makanan Khas Kabupaten Karawang. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 4(2), 323–332.
- Tanjung, R. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Menulis Jurnal Ilmiah. *Jurnal Karya Inovasi Pengabdian Masyarakat (JKIPM)*, 1(1), 42–52.