

**PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMUNIKASI DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

**(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan
Pelanggan Bukit Kemuning)**

SKRIPSI

DEWI PUSPITA

NPM : 1851040258



Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2023M**

**PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMUNIKASI DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

**(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan
Pelanggan Bukit Kemuning)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu
Ekonomi (S.E)

Oleh:

DEWI PUSPITA

NPM : 1851040258

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing I : Vitria Susanti, M.A., M.Ec.Dev.

Pembimbing II : Vicky F. Sanjaya, M.Sc.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2023M**

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dan penggerak utama dalam segala aktivitas kegiatan organisasi. Tidak hanya perusahaan yang bergerak dalam bidang industri saja yang perlu melakukan perkembangan terhadap sumber daya manusianya. Hal ini pun berlaku bagi perusahaan milik negara seperti PT. PLN Persero sebagai penyedia jaringan listrik bagi masyarakat. Oleh karena itu, PT. PLN Persero juga perlu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berada di lingkungan perusahaan agar tujuan yang sudah direncanakan bisa berjalan maksimal, baik untuk memberikan servis yang bagus bagi pelanggan maupun sebagai perusahaan yang dapat menyumbangkan keuntungan bagi negara. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh fasilitas kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam (studi karyawan PT. PLN (Persero) ULP Bukit Kemuning).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) ULP Bukit Kemuning terdapat 71 orang. Penulis mengambil jenis sampel probability yaitu metode *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Selanjutnya untuk menganalisis peneliti menggunakan skala likert dengan metode analisis *SmartPLS*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis di dukung. *Pertama*, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). *Kedua*, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). *Ketiga*, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Komunikasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Human resources are resources that have an important role in an organization or company and are the main movers in all organizational activities. Not only companies engaged in the industrial sector that need to develop their human resources. This also applies to state-owned companies such as pt. Pln Persero as a provider of electricity networks for the community. Therefore, pt pln. Persero also needs to improve the quality of human resources within the scope of the company so that the planned objectives can run optimally, both in providing good service to customers and as a company that can contribute profits to the country. This study aims to examine the effect of work facilities, communication and work stress on employee performance in an Islamic perspective (study on employees of PT PLN (Persero) ULP Bukit Kemuning).

This study uses a quantitative descriptive method with data collection techniques through questionnaires. The population in this study were 71 employees of PT PLN (Persero) ULP Bukit Kemuning. The author takes the type of probability sample, namely simple random sampling with a sample of 60 people. Furthermore, to analyze the researchers used a Likert scale with the SmartPLS analysis method.

The results showed that the hypothesis was supported. First, there is a positive and significant effect between work facilities (X1) on employee performance (Y). Second, there is a positive and significant effect between communication (X2) on employee performance (Y). Third, there is a negative and significant effect between work stress (X3) on employee performance (Y).

Keywords: *Work Facilities, Communication, Work Stress, Employee Performance.*



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endo Suratmin Sukarame, Bandar Lampung, Telp. (0721) 703289

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dewi Puspita
NPM : 1851040258
Jurusan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Bukit Kemuning”** adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun sanduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar rujukan. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 17 November 2022
Penulis



Dewi Puspita
NPM.1851040258



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endo Suratmin Sukarame, Bandar Lampung, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Dan Stres
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam
Perspektif Islam (Studi Pada Karyawan PT. PLN
(Persero) Unit Layanan Pelanggan Bukit
Kemuning)**
Nama : Dewi Puspita
NPM : 1851040258
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang
Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan
Lampung.

Pembimbing I

Vitria Susanti, M.A., M.Ec.Dev.
NIP. 197809182005012005

Pembimbing II

Vicki F Sanjaya, M.Sc
NIP. 199411122019031009

Mengetahui

Ketua jurusan Manajemen Bisnis Syariah

Dr. Ahmad Habibi, M.E.
NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endo Suratmin Sukarame, Bandar Lampung, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Bukit Kemuning)**, disusun oleh: **Dewi Puspita, NPM: 1851040258**, program studi: **Manajemen Bisnis Syariah**, telah diajukan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Rabu/14 Desember 2022.**

TIM / DEWAN PENGUJI

Ketua : **Dr. Ahmad Habibi, S.E, M.E** (.....)

Sekretaris : **Zathu Restie Utamie, M.Pd** (.....)

Penguji I : **Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M.E** (.....)

Penguji II : **Vicky F Sanjaya, M.Sc** (.....)

Mengetahui,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., CA

NIP. 197009262008011008

MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۗ ١٠٥

Artinya : “Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang kamu telah kerjakan”.
(QS. At-Taubah Ayat 105)



PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya yang telah memberikan ilmu, kekuatan, kesehatan, kesabaran, dan keselamatan untuk penulis dalam menyusun skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan sebagai ungkapan rasa syukur dan terimakasih yang teramat mendalam kepada:

1. Orang tua saya yang tercinta Bapak Oyo Suhyo dan Ibu Sarnah sebagai rasa terimakasih dan bakti saya karena selalu menyayangi, mengasihi, mendoakan, memberi semangat dan memotivasi dengan penuh kesabaran. Terimakasih atas rasa cinta yang terus mengalir samapai saya sebesar sekarang. Mungkin skripsi ini tidak sebanding dengan perjuangan yang saya terima selama ini, tetapi saya berharap skripsi ini menjadi salah satu hal yang mampu membuat bahagia.
2. Bapak Wagino orang tua sambung saya yang selalu memberikan doa yang terbaik, memotivasi, memberi semangat, memberi dukungan baik secara materi maupun non materi. Terimakasih atas dukungan dan cinta kasih yang diberikan selama ini. Mungkin skripsi ini tidak sebanding dengan perjuangan yang saya terima selama ini, tetapi saya berharap skripsi ini menjadi salah satu hal yang mampu membuat bahagia.
3. Adiku yang sangat ku sayangi Nurlela yang telah memberikan semangat kepada kakanya yaitu penulis sendiri. Terimakasih telah menjadi teman baik di rumah dan membantu menghibur dalam proses pengerjaan skripsi ini.
4. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu dibanggakan selama ini telah mendidik dan memberi pelajaran baik dari segi ilmu pengetahuan maupun agama.

RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama : Dewi Puspita
Tempat Tanggal Lahir : Ciamis, 16 Juli 1999
Alamat : Jl. Kaduronyok Lk. VI Bukit
Kemuning Kecamatan Bukit
Kemuning Kabupaten Lampung
Utara Provinsi Lampung

Nama Orang Tua

Ayah : Oyo Suhyo
Ibu : Sarnah
Agama : Islam

B. DATA PENDIDIKAN

1. 2005-2006 : Taman Kanak-Kanak Al-Mukarromah
2. 2006-2010 : Sekolah Dasar Negeri 2 Wangunjaya
- 2010-2012 : Sekolah Dasar Negeri 5 Bukit Kemuning
3. 2012-2015 : Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bukit Kemuning
4. 2015-2018 : Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bukit Kemuning
5. 2018-2022 : Mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah, Puji Syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah, ilmu pengetahuan, kekuatan dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, para sahabat, keluarga, pengikut-Nya yang taat pada ajaran agama-Nya.

Skripsi ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E). terselesaikannya skripsi ini berkat banyak bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak maka dari itu dengan kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ungkapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang selalu memotivasi mahasiswa.
2. Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku ketua program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Vitria Susanti, M.A., M.ec.Dev. selaku pembimbing akademik satu terimakasih atas kesediaan dalam memberikan bimbingan saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini dengan baik.
4. Bapak Vicky F Sanjaya, M. Sc. Selaku pembimbing akademik dua yang dengan sabar memberikan penulis motivasi dan pengarahan yang sangat berarti bagi penulis.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak memberi ilmu, membantu serta memberikan masukan-masukan yang InsyaAllah dapat menjadi pedoman dan bekal untuk penulis.
6. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak menyediakan materi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan sebagai tempat penelitian skripsi ini dan para karyawan yang bersedia

menjadi responden secara ikhlas meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner demi kelancaran penelitian ini.

8. Orang tuaku dan Adikku yang tiada henti mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis selama proses perkuliahan berlangsung dari awal hingga saat ini.
9. Kepada partnerku Ferdi Alqorni, S.H. yang telah memberikan motivasi, semangat dan membantuku saat dalam kesulitan hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman kuliahku Alviana, Zahra , Abel, Dyaviani, Evi yang selalu ada dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan ku yakni seluruh mahasiswa-mahasiswi (Manajemen Bisnis Syari'ah) angkatan tahun 2018 khususnya kelas D.
12. Teman-teman KKN DR Desa Pendekar di Desa Sukamenanti Kecamatan Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara.
13. Alamamter tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah memberiku banyak cerita dan pengalaman.

Adanya keterbatasan kemampuan tentang ilmu yang dikuasai, mengakibatkan skripsi ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan. Untuk itu kritik dan saran sangat diperlukan untuk menyempurnakan karya ilmiah ini. Akhir kata, mudah-mudahan penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi para pembaca pada umumnya. Aamiin ya Robbal 'aalaamiin.

Bandar Lampung, 17 November 2022

Penulis

Dewi Puspita
NPM. 1851040258

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
PERSETUJUAN	vi
PENGESAHAN	vii
MOTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	11
H. Sistematika Penelitian	16

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan	19
1. Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia.....	19
a. Pengertian Manjemen Sumber Daya Manusia	19
b. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2. Fasilitas Kerja	22
a. Teori Atribusi	22
b. Pengertian Fasilitas Kerja	23
c. Faktor-Faktor Fasilitas Kerja	24
d. Indikator Fasilitas Kerja.....	25

e.	Fasilitas Kerja dalam Perspektif Islam.....	26
3.	Komunikasi.....	27
a.	<i>Goal-Setting Theory</i>	27
b.	Pengertian Komunikasi.....	28
c.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi.....	28
d.	Indikator komunikasi.....	29
e.	Komunikasi dalam Perspektif Islam.....	30
4.	Stres Kerja.....	31
a.	Teori Atribusi.....	31
b.	Pengertian Stres Kerja.....	32
c.	Indikator Stres Kerja.....	32
d.	Penyebab Stres Kerja.....	33
e.	Stres Kerja dalam Perspektif Islam.....	34
5.	Kinerja Karyawan.....	34
a.	Pengertian Kinerja Karyawan.....	34
b.	Teori Kinerja.....	35
c.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	36
d.	Indikator Kinerja Karyawan.....	37
e.	Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam.....	38
B.	Pengajuan Hipotesis.....	40

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Jenis Penelitian.....	45
B.	Waktu dan tempat penelitian.....	45
C.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
D.	Definisi Operasional Variabel.....	48
E.	Instrumen Penelitian.....	54
F.	Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	55
G.	Teknik Analisis Data.....	55

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A.	Deskripsi Data.....	59
B.	Hasil Penelitian dan Analisis.....	67

C. Pembahasan.....	76
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan.....	83
B. Rekomendasi	84
DAFTAR RUJUKAN.....	87
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Kajian Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	49
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang Variabel Fasilitas Kerja.....	64
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Komunikasi	65
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Stres Kerja.....	66
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan	67
Tabel 4.8 Item Hasil Uji <i>Face Validity</i>	68
Tabel 4.9 <i>Outer Loading</i> 30 Responden.....	70
Tabel 4.10 <i>Outer Loading</i> 60 Responden.....	71
Tabel 4.11 Nilai <i>Composit Reability</i>	72
Tabel 4.12 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis	74
Tabel 4.14 <i>R-Square</i>	75
Tabel 4.15 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran40



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis mengadakan pembahasan lebih lanjut tentang penulisan skripsi ini, untuk menghindari berbagai penafsiran yang berbeda dikalangan pembaca maka perlu adanya penjelasan dengan memberikan pengertian beberapa istilah yang terkandung dalam judul ini.

Adapun judul penelitian ini yaitu “Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Bukit Kemuning”. Adapun beberapa istilah yang penulis perlu uraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹

2. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu memudahkan suatu kegiatan dan aktivitas (Kaok, 2019).²

3. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses perpindahan pengertian dalam gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.³

4. Stres kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya

¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus versi online (dalam jaringan), <https://kbbi.web.id/pengaruh> diakses pada 24-01-2022 pukul 15.43 WIB.

² Maria Kaok, “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Cabang Merauke,” *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial* 10, no. 1 (2019): 19–28, <https://doi.org/10.35724/jies.v10i1.1893>.

³ Umi Farida dan Sri Hartanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ponegoro: Umpo Press, 2015), h. 59.

ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.⁴

5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasibuan (2013) menyatakan kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.⁵

6. Perspektif Islam

Perspektif merupakan sudut pandang atau pandangan.⁶ Islam merupakan agama yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW yang berpedoman pada kitab suci Al-Quran yang diturunkan oleh Allah SWT.⁷ Jadi, dari pengertian di atas perspektif islam yaitu sudut pandang islam sebagai agama dalam memandang sesuatu berdasarkan Al-Quran.

Berdasarkan penjelasan istilah-istilah di atas, maka dapat disimpulkan maksud dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh fasilitas kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dan penggerak utama dalam segala aktivitas kegiatan organisasi. Bagaimanapun kemajuan teknologi, perkembangan informasi, tersedia modal dan memadainya bahan, jika tanpa adanya sumber daya manusia maka suatu

⁴ Gusti Yulia Asih, Hardani Widiastuti dan Pasmalia Dewi, *Stres Kerja*, (Semarang: University Press, 2018), h. 4.

⁵ Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, and Ajeng Aquinia, "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja," *Bisnis Dan Ekonomi* 27, no. 2 (2020): 100–110.

⁶ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2008, h. 1167.

⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus versi online (dalam jaringan), [https://kbbi.web.id/Islam diakses](https://kbbi.web.id/Islam%20diakses) pada 29-01-2022 pukul 15.43 WIB.

organisasi akan sulit mencapai tujuannya.⁸ Salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau anggota perusahaan. Oleh sebab itu perlunya ada perhatian lebih agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi seberapa besar kontribusinya terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik, maka tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya semakin tinggi. Sebaliknya, apabila semakin buruk kinerja karyawan maka tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya semakin rendah.

Perspektif islam memandang kinerja merupakan bekerja yang didasari nilai memperoleh ridho dari Allah SWT sebagai ibadah. Al-Qur'an juga mengamanahkan kepada manusia agar bekerja dengan baik dan tentunya pekerjaan tersebut akan diperhatikan oleh Allah SWT, Rasul serta orang lain. Sebagaimana yang dijelaskan pada QS. At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya : Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui Yang gaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang kamu telah kerjakan”. (QS at-Taubah ayat 105).

Allah memerintahkan manusia bekerja dan berbuat sesuatu, tidak berpangkutangan dan bermalas-malasan.⁹

⁸ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 3.

⁹ Idris, *Hadis Ekonomi Ekonomi dalam perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta: Kencana, 2015), h. 294.

Dalam islam, bekerja dinilai sebagai kebaikan dan kemalasan dinilai sebagai kejahatan. Dalam kepustakaan modern, orang bisa menemukan banyak uraian rinci mengenai hal ini. Al-Quran mengemukakan kepada Nabi dengan mengatakan: "... dan katakanlah (Muhammad kepada umat muslim) : Bekerjalah." Nabi juga telah meriwayatkan melarang mengemis kecuali dalam keadaan kelaparan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan dapat bekerja lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan (Pangarso et al., 2016).¹⁰ Teori ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Abdulah umar et al (2021) fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹ Namun dalam penelitian Lajatuma et al (2017) fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain fasilitas kerja, komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Arumsari dan Midowati (2019) komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang.¹² Dalam melaksanakan pekerjaan, komunikasi antar rekan kerja merupakan hal yang diperlukan bagi karyawan. Karyawan akan selalu berkomunikasi dengan sesama karyawan, atasan dengan bawahan. Komunikasi menjadi unsur yang sangat

¹⁰ Astadi Pangarso, Firdaus Fajar Fardani, and Nadya K. Moeliono, "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia," *Jurnal Administrasi Bisnis Unpar* 12, no. 1 (2016), <https://doi.org/10.26593/jab.v12i1.2347>.

¹¹ Abdullah Umar, Yuliati Yuliati, and Susanti Wahyuningsih, "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," *Riset, Ekonomi, Akuntansi Dan Perpajakan (Rekan)* 2, no. 2 (2021): 89–98, <https://doi.org/10.30812/rekan.v2i2.1127>.

¹² Sukma Sekar Arumsari and Mustika Midowati, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Sains Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 9, no. 1 (2019): 44–58.

penting dalam menjadi sebuah jembatan penghubung antar karyawan melalui pemberian informasi mengenai pekerjaan sehingga dalam bekerja tidak mengalami sebuah kesalahpahaman (Angin, 2020).¹³ Dalam hal komunikasi bisa terjadi penyimpangan pesan yang tidak jelas dan respond yang berbeda diperlihatkan oleh penerima pesan. Dengan demikian setiap individu dituntut untuk mampu berkomunikasi dengan baik agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam penyampaian pesan atau penerimaan pesan, sehingga dengan jalinan komunikasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pratama et al (2018) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴ Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Yuyun Yuniasih (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁵

Stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila tidak dikelola dengan baik. Menurut Christi W dan Subawa (2020) Stres merupakan kondisi yang mempengaruhi terhadap emosi jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang terganggu konsentrasinya.¹⁶ Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan pada jangka pendek akan membuat karyawan merasa tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan tidak bekerja optimal sehingga

¹³ Wahyu Indra Pratama Perangin Angin, "Pengaruh Komunikasi , Disiplin Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 10, no. 6 (2020): 4–7.

¹⁴ Livia Pratama et al., "Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benua Asia Indonetnetwork Medan," *Jurnal Ilmiah Simantek* 2, no. 2 (2018): 52.

¹⁵ Yuyun Yuniasih, "Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan," *BanKu: Jurnal Perbankan Dan Keuangan* Vol. 2, no. 1 (2021): 37–42.

¹⁶ Putu Misiliana Christi W and Nyoman Sri Subawa, "Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Kerja Karyawan," *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 3, no. 2 (2020): 109–19, <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i2.1830>.

kinerjanya pun akan terganggu. Stres kerja juga merupakan salah satu masalah yang akan dihadapi bagi setiap orang dalam kehidupan berkarya yang ada dalam instansi itu sendiri maupun di perusahaan atau organisasi lainnya.

Stres kerja pada karyawan juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya keasehataan. Stres yang terlalu lama bagi karyawan akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk dari diri manusia sebagai suatu respond dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dengan kesibukan dan beban kerja yang bertambah. Stres yang digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir (Sulastris dan Onsardi, 2020).

Setiap perusahaan diharapkan bisa menyaingi semua industri. Industri harus melakukan perkembangan agar dapat mampu bersaing dengan kompetitor lain dengan memperhatikan sumber daya manusianya. Hal ini berlaku juga bagi perusahaan-perusahaan milik negara seperti PT. PLN Persero sebagai penyedia jaringan listrik bagi masyarakat. Oleh karena itu PT. PLN Persero juga perlu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berada dilingkup perusahaan agar tujuan yang sudah direncanakan bisa berjalan maksimal, baik untuk memberikan servis yang bagus bagi pelanggan maupun sebagai perusahaan yang dapat menyumbangkan keuntungan bagi negara.

Dalam rangka memperluas jangkauan terhadap masyarakat, PT PLN Persero mendirikan unit-unit yang tersebar di seluruh pelosok negeri. Salah satu unit yang dimiliki oleh PT. PLN Persero adalah Unit Layanan Pelanggan yang berada di Bukit Kemuning yang dikenal dengan PT. PLN ULP Bukit kemuning. Pada penelitian ini penulis mengambil studi pada PT. PLN (Persero) ULP Bukit Kemuning, dikarnakan PT. PLN (persero) ULP Bukit Kemuning merupakan suatu badan usaha milik negara yang bergerak di bidang kelistrikan yang berada dikecamatan Bukit Kemuning yang bertugas untuk memenuhi kebutuhan listrik

masyarakat atau pelanggan di wilayah Bukit Kemuning dan sekitarnya, sehingga bisa dikatakan bahwa kebutuhan masyarakat dalam pelayanan pelanggan jasa tenaga listrik tergantung pada kantor PT. PLN (persero) ULP Bukit Kemuning. Mengingat tugas-tugas yang harus diselesaikan cukup berat, PT. PLN (persero) ULP Bukit Kemuning sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi sebagai tantangan untuk bisa melayani pelanggan. Dengan adanya kinerja yang tinggi maka pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik dan dapat meminimalkan risiko yang terjadi yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Berdasarkan survey peneliti menemukan fenomena mengenai masih adanya kinerja karyawan yang belum maksimal dilihat dari kurang tercapainya target penjualan tenaga listrik dimana target yang harus dicapai sekitar 47.39 gwh namun yang terealisasi sekitar 43,15 gwh. Hal tersebut mengindikasikan bahwasannya masih kurang giatnya karyawan dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan, selain itu terdapat beberapa karyawan yang masih mengobrol disaat jam kerja padahal pekerjaan masih belum selesai. Didalam usaha kepemilikan dan berusaha mengelola sumber-sumber ekonomi merupakan perkara yang saling berkaitan. Meskipun usaha dan kerja manusia tidak menjamin diperbolehkan kepemilikan, manusia harus tetap meletakkan profesionalisme didalamnya. Sebab melaksanakan suatu aktivitas ekonomi tanpa berusaha mencapai hasil adalah sia-sia. Karena itu yang dituntut dari manusia adalah sikap kesadaran untuk mencurahkan kemampuan untuk seoptimal mungkin agar mencapai keberhasilan usaha.¹⁷ Dalam perspektif islam telah memberikan rambu-rambu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional, sebagaimana telah dianjurkan dalam Al-Qur'an surat Al-Isro ayat 36 : yang artinya "*Dan Janganlah kamu mengikuti apa yang kamu mempunyai pengetahuan tentangnya.*

¹⁷ Ismail Yanto, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Penerbit Al-Azhar,2009), h.

Sesungguhnya pendengaran, pengelihatan dan hati semua itu akan diminta pertanggung jawabannya.”

Berdasarkan pengamatan awal fasilitas kerja masih belum dikatakan baik dikarenakan ada beberapa peralatan kerja yang masih kurang seperti alat pelindung diri. Selain itu juga, fasilitas kantin yang belum tersedia untuk karyawan dan jaringan internet masih kadang bermasalah. Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk lainnya.¹⁸ Allah SWT berfirman dalam surat Al-Israa' ayat 70 berbunyi: *“Sungguh Kami telah memuliakan anak cucu Adam dan kami angkut mereka di darat dan di laut. Kami anugerahkan pula kepada mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.”*

Selain itu juga, komunikasi merupakan hal yang penting dalam setiap organisasi. Tanpa adanya komunikasi maka pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Komunikasi di PT. PLN ULP Bukit Kemuning secara keseluruhan sudah cukup baik, namun ternyata dalam prosesnya masih ada beberapa karyawan yang mengalami kesulitan dalam berkomunikasi contohnya seorang bawahan kurang cermat dalam memahami isi pesan yang disampaikan oleh pimpinan. Akibatnya, bisa terjadi kesalahan dalam pekerjaannya karena adanya isi pesan yang kurang jelas dalam penyampaian sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda. Bahkan ketika komunikasi itu dikhawatirkan membawa isi pesan yang keliru, Al-Qur'an memerintahkan untuk diperiksa kebenarannya

¹⁸ Didin Hafidhuddin, dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2003), hal 104.

sebagaimana misalnya disampaikan Allah dalam surah Al-Hujurat [49] : 6. Artinya : *“Wahai orang-orang yang beriman! Jika orang yang fasik datang kepadamu membawa suatu berita, maka telitilah kebenarannya, agar kamu tidak mencelakakan suatu kaum karena kebodohan (kecerobohan) yang akhirnya kamu menyesali perbuatanmu itu”*.

Stres kerja juga menjadi kendala, stres kerja yang dialami karyawan ini cukup tinggi karena beban tugas yang diberikan membuat karyawan harus lebih ekstra dalam penyelesaian tugas sesuai waktu yang telah ditentukan, jika stres yang berlebih tidak ditangani dengan baik, maka akan berdampak buruk bagi karyawan yang bisa membuat tugas terbengkalai dan tujuan perusahaanpun kurang maksimal. Terkadang dalam suatu organisasi sengaja diciptakan adanya suatu tantangan, yang tujuannya membuat karyawan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan cara memberikan waktu yang terbatas. Sebagaimana dapat dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah ayat 155. Yang artinya *“Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan sampaikan kabar gembira kepada orang-orang yang bersabar”*. Dalam perspektif islam stres menurut tafsir kemenag QS. Al-Baqarah ayat 155, kehidupan manusia penuh cobaan untuk mengetahui kualitas keimanan seseorang. Nabi Muhammad menyampaikan kepada umatnya untuk bersabar dan tangguh dalam menghadapi cobaan baik musibah kecil maupun besar dan berserah kepada Allah memohon ampun dan rahmat, sehingga mendapat petunjuk kebenaran.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti agar mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian dan memungkinkan tercapainya hasil yang maksimal. Selain itu juga adanya pembatasan masalah ini agar peneliti menjadi terarah dalam menentukan masalah yang

akan diteliti. Maka dari itu peneliti hanya membahas mengenai pengaruh fasilitas kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta hanya memfokuskan pada karyawan PT. PLN (Perseroan) ULP Bukit Kemuning.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana perspektif islam mengenai fasilitas kerja, komunikasi, stres kerja dan kinerja karyawan?

E. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui perspektif islam mengenai fasilitas kerja, komunikasi, stres kerja dan kinerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai kontribusi dalam rangka memperkaya ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi bahan referensi ataupun bahan diskusi bagi para mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam terkhususnya Manajemen Bisnis Syariah, maupun

masyarakat yang berkaitan dengan pengaruh fasilitas kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Pengelola PT. PLN (Persero) ULP Bukit Kemuning

Semoga penelitian ini bermanfaat mempertimbangkan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Bukit Kemuning.

b. Bagi Penulis

Sebagai sarana penulis untuk mengembangkan kemampuan dalam bidang ilmiah dan menerapkan ilmu yang telah penulis tempuh selama perkuliahan.

c. Akademisi

Penelitian ini dapat menambah kepustakaan dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

G. Kajian Terdahulu Yang Relevan

Tinjauan pustaka adalah telaah terhadap penelitian yang dilakukan penulis terdahulu. Tinjauan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada penelitian atau rujukan terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Terkait dengan itu, ada beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu :

Tabel 1.1
Daftar kajian penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Rimbing Raynaldo Wailan et al (2021)	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Estra Group Jaya	Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif.	Fasilitas kerja sangat penting mengingat bahwa fasilitas kerja yang lengkap akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, bagi karyawan fasilitas kerja sendiri sangat mendukung dalam bekerja dan akan mempengaruhi hasil kerja karyawan itu sendiri. Fasilitas kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Estra Group Jaya.

2.	Khairul Anam dan Edy Raharja (2017)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah Di Ponegoro)	Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner atau angket. Teknik sampling menggunakan porposif sampling. Metode analisis regresi linier berganda dengan spss versi 20.	Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Asrian Desani, Meidy Tangelica dan Wini Irida (2019)	Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Mesin Agri	Metode Pendekatan survey, jenis penelitian deskriptif kuantitatif, analisis menggunakan regresi liner berganda.	Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Mesin Agri
4.	Livia Pratama dan	Pengaruh Komunikasi dan Stres	Deskriptif kuantitatif, menggunakan	Komunikasi berpengaruh positif dan

	Kristina Natalia Pasaribu (2018)	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benua Asia Indonesia	regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data digunakan dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Jenis dan sumber data dari penelitian ini adalah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan data skunder yaitu diperoleh dari perusahaan.	signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Septian Ragil Anandita et al (2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Zam-Zam Jombang)	Metode deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien, determinasi dan uji	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . komunikai berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

			hipotesis dengan menggunakan uji t.	karyawan.
6.	Dhita Adriani et al (2020)	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Menggunakan kuesioner, wawancara, studi dokumentasi, analisis menggunakan regresi berganda.	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi (2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, teknik pengumpulan data kuesioner, dan teknik analisis data menggunakan SmartPLS.	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari kajian pustaka tersebut, terdapat perbedaan dari penelitian sebelumnya terdapat perbedaan objek penelitian. Objek yang digunakan dalam penelitian ini belum pernah ada yang melakukan penelitian sebelumnya. Selain itu variabel yang digunakan yaitu Fasilitas Kerja (X1), Komunikasi (X2) dan Stres Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan Pandangan kajian ekonomi islam terhadap kinerja karyawan.

H. Sistematika Penulisan

Sistematis pada penulisan skripsi pada penelitian ini disusun dalam bentuk, sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian awal pada skripsi berisi cover skripsi, halaman sampul, halaman abstrak, halaman pernyataan orasionalitas, halaman persetujuan, halaman pengesahaan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

2. Bagian Subtansi (Inti)

Bagian Inti skripsi terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari penegasan, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi teori-teori mengenai fasilitas kerja, komunikasi, stres kerja, kinerja karyawan, kerangka pikir dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Pada ini berisi waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan pengumpulan data, definisi

operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas data, uji hipotesis

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian dan analisis secara kuantitatif

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis serta rekomendasi penulis untuk penelitian

3. Bagian akhir

Pada bagian akhir skripsi ini berisi daftar rujukan dan lampiran





BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan yang telah dilakukan maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari variabel fasilitas kerja menunjukkan bahwa dari nilai *Original Sample* didapatkan bahwa fasilitas kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada nilai *T-statistik* dan *P-values* yang berarti membuktikan bahwa fasilitas kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari variabel komunikasi menunjukkan bahwa dari nilai *Original Sample* didapatkan bahwa komunikasi secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada nilai *T-statistik* dan *P-values* yang berarti membuktikan bahwa komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari variabel stres kerja menunjukkan bahwa dari nilai *Original Sample* didapatkan bahwa stres kerja secara negatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada nilai *T-statistik* dan *P-values* yang berarti membuktikan bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai

tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Selain itu juga islam memandang bahwasannya dalam komunikasi perlu memperhatikan gaya bicara dan penggunaan bahasa agar mudah dimengerti, sehingga tidak terjadinya kekeliruan ataupun kesalah pahaman dalam penangkapan isi pesan yang dapat merugikan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja bukanlah masalah yang besar dan menjadi problem kehidupan yang berkepanjangan. Namun stres yang dihadapi di dunia pekerjaan harus dijadikan sarana mendekatkan diri kepada Allah swt agar terhindar dari beban dan pikiran yang berat serta dapat dijadikan sebuah proses kehidupan agar kita menjadi lebih matang dalam menghadapi kehidupan didunia dan juga diakhirat. Begitupula dengan semua cobaan atau tantangan yang ada dalam melakukan sebuah pekerjaan, hal-hal yang terjadi bisa jadi merupakan ujian yang harus kita jalani, dan dapat berguna sebagai sarana meningkatkan kualitas diri dan menjadikan kita menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, karena dapat melewati tantangan yang terdapat dalam dunia kerja. Tentu saja karyawan juga harus bisa mempertahankan kinerja dengan baik atau meningkatkan kualitas kerja karyawan untuk menjadi sumber daya yang lebih profesional.

B. Rekomendasi

Pokok pemikiran dari penelitian ini ada beberapa yang bisa dijadikan sebagai saran:

1. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan bahan perbandingan atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya, serta dapat memperkaya penelitian sejenis dengan menambah beberapa variabel diluar penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti pengalaman kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lain sebagainya.
2. Bagi perusahaan, diharapkan dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi fasilitas kerja yang dimiliki guna

menunjang kinerja karyawan. Fasilitas yang mendukung tentunya akan menambah kinerja karyawan menjadi lebih baik, sebagai perlengkapan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja tentunya perlu melengkapi ruangan kesehatan yang dibutuhkan karyawan. Selain itu juga dengan menjalin komunikasi yang baik antar karyawan hal itu dapat menunjang kinerja karyawan, salah satunya dengan diadakannya gathering dalam setahun sekali agar komunikasi yang terbangun lebih baik lagi yang akan berdampak pada maksimalnya kinerja karyawan. Dan stres kerja yang sering terjadi di dalam suatu perusahaan tentu hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu karyawan perlu merasa rileks dari pekerjaan yang begitu padat dan beban kerja yang banyak. Dengan diadakannya kegiatan olah raga seminggu sekali, memberi ruang konsultasi untuk karyawan yang ingin mengungkapkan isi hati dan memberikan refreshing atau liburan setiap tahun maka karyawan dapat bekerja secara baik dan maksimal juga.

3. Bagi karyawan, diharapkan selalu berusaha yang terbaik, jujur, dan bertanggung jawab pada tugas perusahaan dengan maksimal, karena perusahaan memberikan segala fasilitas yang menguntungkan untuk karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Bersikap terbuka dan bertanya jika ada komunikasi yang belum dipahami saat melakukan pekerjaan agar dapat bekerja secara maksimal. Berani menerima cobaan dengan berdo'a, ikhlas menerima cobaan akan membantu menyelesaikan masalah dan berdiskusi dengan keluarga atau rekan kerja yang dipercaya sehingga stres yang dialami bisa terkendali sehingga dapat bekerja secara maksimal.



DAFTAR RUJUKAN

Buku:

- Adamy, Marbawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Universitas Malikussaleh. Aceh: Unimal Press, 2016.
- Asnawi, Melan Anggraini. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV. Athra Samudra, 2019.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga, 2012.
- Farida, Umi & Sri Hartanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponegoro: Umpo Press, 2015.
- Hafidhuddin, Didin & Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Pers, 2003.
- Handoko, T. H. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 1984.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Idris. *Hadis Ekonomi Ekonomi dalam perspektif Hadis Nabi*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Karyoto. *Dasar-dasar Manajemen Teori, Definisi dan Konsep*. CV Andi Offset, 2016.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Moenir. *Pendekatan Manusiawi & Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT. Gunung Agung, 1983.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. Op.Cit.
- Rivai, Veithzal Zainal, dkk. *Islamic Human Capital Managemen*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Siyoto, Sandu & M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publish, 2015.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana), 2009.

- Sugiyono. *Metode Penelitaian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: ALFABETA, 2016.
- Vanchopo, Antonius Rino. *Beban Kerja Dan Stres Kerja*, ed. Arsalan Namira. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2020.
- Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.

Jurnal:

- Ade Puspita Tri Andini, Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bamas Satria Perkasa (Moro Mall) Purwakerto, Skripsi FEB UMP, 2018.
- Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, and Universitas Sam Ratulangi. “Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . FIF Group Manado.” *Jurnal EMBA* 7, no. 3 (2019): 2811–20.
- Albert, Albert, and Oey Hannes Widjaja. “Pengaruh Stress, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3, no. 4 (2021): 884. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13428>.
- Amaliah, Ima, Aan Julia, and Westi Riani. “Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja.” *Mimbar* 29, no. 2 (2013): 165–74.
- Anam, Khoirul, and Edy Rahardja. “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Jawa Tengah).” *Diponegoro Journal of Management* 6, no. 4 (2017): 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- Angin, Wahyu Indra Pratama Perangin. “Pengaruh Komunikasi , Disiplin Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 10, no. 6 (2020): 4–7.
- Anjur Perkasa Alam. “Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Aksara Medan Ditinjau Dari Manajemen Syariah.” *Analytica Islamica* 5, no. 1 (2017): 1–19. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/analytica/article/viewFile/477/378>.
- Arfani, M Rizal, and Bachruddin Luturlean. “Pengaruh Stres Kerja

- Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sucofindo Cabang Bandung.” *E-Proceeding of Management* 5, no. 2 (2018): 2770–85.
- Arnawan, I M. Peri, and K. Krisna Heryanda. “Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR PADMA.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 3, no. 1 (2021): 56–64.
- Arumsari, Sukma Sekar, and Mustika Midowati. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Sains Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 9, no. 1 (2019): 44–58.
- Aturrizki, Lutfi, Ni Nyoman Putu Martini, and Ira Puspitadewi. “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Counter Handphone OPPO Di Kabupaten Situbondo.” *Intelektiva* 3, no. 5 (2022): 73–86.
- Christi W, Putu Misiliana, and Nyoman Sri Subawa. “Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Kerja Karyawan.” *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 3, no. 2 (2020): 109–19. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i2.1830>.
- Dahlius, Apri, and Marianty Ibrahim. “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.” *JOM FISIP* 3, no. 2 (2016): 3.
- Dewi, Cokorda Istri Ari Sintya, and IMade Artha Wibawa. “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank BPD Bali Cabang Ubud.” *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7583-7606* 5, no. 12 (2016): 7583–7606.
- Dewi, Rr. Vemmi Kesuma. “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, no. 2 (2021): 164. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9085>.
- Fachrezi, Hakim, and Hazman Khair. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 107–19. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>.
- Hamzah, Nur. “Pengaruh Komitmen Organisasi Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pritama Mulya Jaya (PMJ).” *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 3, no. 2 (2019): 199. <https://doi.org/10.31846/jae.v3i3.174>.
- Jufrizen, and Fadilla Puspita Hadi. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.” *Jurnal Sains Manajemen* 7, no. 1 (2021): 35–54.
- Kaok, Maria. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Cabang Merauke.” *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial* 10, no. 1 (2019): 19–28. <https://doi.org/10.35724/jies.v10i1.1893>.
- Komalasari, Mike, Faizal Mulia Z, and Deni Muhammad Danial. “Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kujang Marinas Utama Sukabumi.” *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 4, no. 1 (2020): 301–5. <https://doi.org/10.31539/costing.v4i1.1433>.
- Lajatuma, Terry Awitanto, Nuraiana Elva, and Juli Murwani. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun.” *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi* 5, no. 1 (2017): 106.
- Lestari, Wahyu Muji, Lie Liana, and Ajeng Aquinia. “Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja Dan Beban Kerja.” *Bisnis Dan Ekonomi* 27, no. 2 (2020): 100–110.
- Maya, and Ningsih Situmorang. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk.” *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen* 3, no. 4 (2021): 2807–8284.
- Pangarso, Astadi, Firdaus Fajar Fardani, and Nadya K. Moeliono. “Pengeruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia.” *Jurnal Administrasi Bisnis Unpar* 12, no. 1 (2016). <https://doi.org/10.26593/jab.v12i1.2347>.
- Pratama, Livia, Kristin Natalia Pasaribu, Pratiwi Eka Sari, Made Adhiguna Samvara, and Ira Andira. “Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benua Asia Indonetwork Medan.” *Jurnal Ilmiah Simantek* 2, no. 2 (2018): 52.
- Ragil Anandita, Septian, Susi Indriyani, and Wisnu Mahendri. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam - Zam Jombang).” *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta* 4, no. 2 (2021): 882. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i2.19047>.
- Rahmawati, Rini, Ni Wayan Eka Mitariani, and Ni Putu Cempaka. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomaret CO Cabang Nangka.” *Jurnal Emas* 2, no. 3 (2021): 191–201.

- Rifa'i, Asep. "Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi." *Ekonomedia* 8, no. 1 (2019): 5. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/MT_Globalization_Report_2018.pdf http://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India_globalisation%2C_society_and_inequalities%28sero%29.pdf <https://www.quora.com/What-is-the>.
- S, L. Fandhi Ahmad Zia. "Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang." *E-JKPP Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik* 3, no. 1 (2017): 21–22.
- Shinta, Dessy, and Mauli Siagian. "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 8, no. 2 (2020): 338–46. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>.
- Suthanaya, I Putu Bagus, and Made Yudi Darmita. "Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Mitra Wahana Rafiting Di Kabupaten Karangasem." *Jurnal EKBIS* 22, no. 2 (2021): 178–89.
- Umar, Abdullah, Yuliati Yuliati, and Susanti Wahyuningsih. "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Riset, Ekonomi, Akuntansi Dan Perpajakan (Rekan)* 2, no. 2 (2021): 89–98. <https://doi.org/10.30812/rekan.v2i2.1127>.
- Wailan, Rimbing Reynaldo, Christofel Kojo, and Rita N Taroreh. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Esta Group Jaya Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 9, no. 2 (2021): 287–96. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33379>.
- Wong, Eric, and Askiah. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Anugrah Bahtera Lestari Di Kota Samarinda." *Borneo Student Research* 3, no. 1 (2021).
- Yuniasih, Yuyun. "Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan." *BanKu: Jurnal Perbankan Dan Keuangan* Vol. 2, no. 1 (2021): 37–42.

Website:

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus versi online (dalam jaringan), <https://kbbi.web.id/pengaruh> diakses pada 24-01-2022 pukul 15.43 WIB.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus versi online (dalam jaringan), <https://kbbi.web.id/Islam> diakses pada 29-01-2022 pukul 15.43 WIB.

