

**Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)**



Oleh:  
Ahmad Ali Muzakir  
20913051

**TESIS**

Diajukan kepada  
PROGRAM STUDI ILMU AGAMA ISLAM PROGRAM MAGISTER,  
JURUSAN STUDI ISLAM, FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
Untuk memenuhi salah satu syarat guna  
Memperoleh Gelar Magister Ekonomi

**YOGYAKARTA  
2023**

**Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)**



Oleh:  
Ahmad Ali Muzakir  
20913051

Pembimbing:  
Dr. H. Nur Kholis, S.Ag, SEI, M.Sh.Ec

**TESIS**

Diajukan kepada  
PROGRAM STUDI ILMU AGAMA ISLAM PROGRAM MAGISTER,  
JURUSAN STUDI ISLAM, FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
Untuk memenuhi salah satu syarat guna  
Memperoleh Gelar Magister Ekonomi

**YOGYAKARTA  
2023**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Ali Muzakir

Nim : 20913051

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Judul Tesis : *Pengaruh Reward dan Fasilitas Kerja Terhadap Employee Morale*  
Perspektif Maqashid Syariah Pada PT Inter Asia Teknologi (Resvara)

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa tesis ini adalah hasil plagiasi, maka saya siap untuk dicabut gelar kesarjanaan yang dianugerahkan dan mendapatkan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 21 Agustus, 2023

Yang menyatakan,

A 10,000 Indonesian Rupiah banknote is shown with a black ink signature written over it. The signature is a cursive script. The banknote features the Garuda Pancasila emblem and the number '10000' in large digits. The serial number 'F94AKX548563103' is visible at the bottom of the note.

Ahmad Ali Muzakir

# HALAMAN PENGESAHAN



FAKULTAS  
**ILMU AGAMA ISLAM**  
Gedung K.H.A. Wahid Hasyim, Lantai 2  
Kampus Terpadu UII Jl. Kaliurang KM 14.5  
Sleman Yogyakarta 55584

PROGRAM STUDI  
**ILMU AGAMA ISLAM**  
**PROGRAM MAGISTER**  
Website : [master.islam.uii.ac.id](http://master.islam.uii.ac.id)  
Email : [mia@uii.ac.id](mailto:mia@uii.ac.id)

## PENGESAHAN

Nomor: 156/Kaprodi.IAI.S2/20/Prodi.IAI.S2/X/2023

Tesis berjudul : **PENGARUH REWARD DAN FASILITAS KERJA TERHADAP EMPLOYEE MORALE PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH PADA PT INTER ASIA TEKNOLOGI (RESVARA)**

Ditulis oleh : **AHMAD ALI MUZAKIR**

N. I. M. : 20913051

Konsentrasi : **Ekonomi Islam**

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Ekonomi (M.E.)



Yogyakarta, 12 Oktober 2023

Prof. Dr. Sulikif Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D

# HALAMAN TIM PENGUJI





FAKULTAS  
**ILMU AGAMA ISLAM**  
Gedung K.H.A. Wahid Hasyim, Lantai 2  
Kampus Terpadu UII Jl. Kaliurang KM 14.5  
Sleman Yogyakarta 55584


PROGRAM STUDI  
**ILMU AGAMA ISLAM**  
**PROGRAM MAGISTER**  
Website : [masterislamic.uii.ac.id](http://masterislamic.uii.ac.id)  
Email : [miq@uui.ac.id](mailto:miq@uui.ac.id)

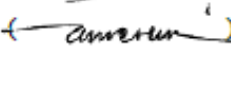
## TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : AHMAD ALI MUZAKIR  
Tempat/tgl lahir : Sungai Perpat, 30 Oktober 1996  
N. I. M. : 20913051  
Konsentrasi : Ekonomi Islam  
Judul Tesis : **PENGARUH REWARD DAN FASILITAS KERJA  
TERHADAP EMPLOYEE MORALE PERSPEKTIF  
MAQASHID SYARIAH PADA PT INTER ASIA  
TEKNOLOGI (RESVARA)**

Ketua : Dzulkifli Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I, Ph.D. (  )

Pembimbing : Dr. Nur Kholis, S.Ag, SEI, M.Sh.Ec (  )

Penguji : Dr. Anton Priyo Nugroho, S.E., M.M. (  )

Penguji : Dr. Siti Achiria, SE., MM (  )

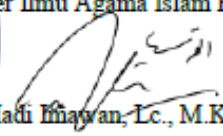
Diuji di Yogyakarta pada Jum'at, 6 Oktober 2023

Pukul : 11.00–12.00

Hasil : **Lulus**



Mengetahui  
Ketua Program Studi  
Magister Ilmu Agama Islam FIAI UII

  
Dzulkifli Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I, Ph.D

# NOTA DINAS



FAKULTAS  
**ILMU AGAMA ISLAM**  
Gedung K.H.A. Wahid Hasyim, Lantai 2  
Kampus Terpadu UII Jl. Kaliurang KM 14.5  
Sleman Yogyakarta 55584

PROGRAM STUDI  
**ILMU AGAMA ISLAM**  
**PROGRAM MAGISTER**  
Website : master@iainic.uia.ac.id  
Email : msigui@uia.ac.id

## NOTA DINAS

Nomor: 148/Kaprodi.IAI.S2/20/Prodi.IAI.S2/X/2023

TESIS berjudul : **PENGARUH REWARD DAN FASILITAS KERJA TERHADAP EMPLOYEE MORALE PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH PADA PT INTER ASIA TEKNOLOGI (RESVARA)**

Ditulis oleh : **AHMAD ALI MUZAKIR**

NIM : 20913051

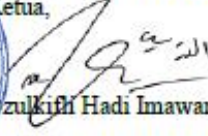
Konsentrasi : **Ekonomi Islam**

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Program Studi Ilmu Agama Islam Program Magister, Jurusan Studi Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia.



Yogyakarta, 4 Oktober 2023

Ketua,

  
Dzulkipli Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D.

## HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul : Pagaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale*  
Perspektif Maqashid Syariah Pada PT Inter Asia Teknologi  
(Resvara)

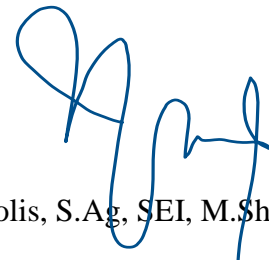
Nama : Ahmad Ali Muzakir

Nim : 20913051

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Disetujui untuk diuji oleh Tim Penguji Tesis Program Studi Ilmu Agama Islam  
Program Magister Jurusan Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas  
Islam Indonesia.

Yogyakarta, 21 Agustus 2023



Dr. H. Nur Kholis, S.Ag, SEI, M.Sh.Ec

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Pertama-tama saya mengucapkan terima kasih kepada Allah Swt yang telah memberikan ilmu kepada saya, sehingga saya dapat berfikir dan mempelajari segala hal-hal yang baru dan tentunya dapat bermanfaat untuk saya serta untuk orang banyak. Atas kehendak-Mu saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini yaitu tesis dengan penuh perjuangan dan peluh, namun hal tersebut tidak menyurutkan semangat saya untuk tetap mengerjakannya.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat saya cintai dan saya sayangi yaitu kepada:

Bapak Sirajudin dan Ibu Muhsonah, terima kasih atas segala do'a, semangat, cinta, kasih sayang, dan fasilitas yang diberikan kepada saya.

Kepada adikku Muhammad Mastur, Siti Aizzatul Ukrimah, dan Akifa Naila terima kasih atas do'a, semangat, cinta, dan kasih sayang yang diberikan kepada saya. Tidak lupa pula untuk Paman Fathurrohman S.H., M.H yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam menuntut ilmu, dan juga semua keluarga, orang terkasih, sahabat, yang telah memberikan do'a, semangat, dan motivasi saya ucapkan terima kasih.

Semoga Allah membalas semua kebaikan yang kalian berikan kepada saya. Aamiin.



## HALAMAN MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ

“Allah SWT tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuannya” (Al-Baqarah: 286)<sup>1</sup>

Orang lain tidak akan bisa mengerti *struggle* dan saat-saat sulitnya kita, yang mereka ingin ketahui hanyalah *success stories*. Maka dari itu, berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada tepukkan tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga atas apa yang diperjuangkan hari ini. *Keep fight*.

*And the last*, mengutip dari Dr. KH. A. Musta'in Syafi'ie., M.Ag *he said* “Ilmu yang di unduh dengan adab jauh lebih ampuh menjawab permasalahan ummat daripada yang di unduh dengan metodologi”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Tim Maana Publishing, *Mushaf Hafalan Utsmani Madinah*, 1st edition (Bekasi: Maana Publishing, 2019), p. 49.

<sup>2</sup> Dr. KH. A. Musta'in Syafi'ie., M.Ag, *Pengalaman Ilmu* (Jombang-Jawa Timur: Galeri Mq, 2022).

## ABSTRAK

### PENGARUH REWARD DAN FASILITAS KERJA TERHADAP EMPLOYEE MORALE PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH PADA PT INTER ASIA TEKNOLOGI (RESVARA)

Ahmad Ali Muzakir

Nim: 20913051

*Employee morale* atau semangat kerja karyawan memiliki peran kunci dalam keberhasilan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan berkualitas juga penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sementara maqasid syariah merupakan kerangka kerja etis yang mendorong prinsip-prinsip Islam dalam bisnis dan manajemen. Karenanya, berangkat dari masalah tersebut peneliti melakukan riset untuk menemukan jawabannya. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Employee Morale* individu atau seseorang. Dalam riset ini menggunakan dua variabel bebas sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Morale* seseorang, yakni faktor *reward*, dan fasilitas kerja terhadap *Employee Morale* perspektif Maqashid Syariah pada PT Inter Asia Teknologi (Resvara). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dilakukan secara online dengan menyebarkan kuesioner kepada sebagian karyawan PT Inter Asia Teknologi (Resvara). Penggunaan responden pada riset ini sebanyak 32. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Reward* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *Employee Morale*, dan variabel Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *Employee Morale*, dan secara simultan seluruh variabel independen (*Reward*, dan Fasilitas Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *Employee Morale* pada Karyawan PT Inter Asia Teknologi (Resvara).

**Kata Kunci:** *Reward*, Fasilitas Kerja, *Employee Morale*, Maqashid Syariah.

**ABSTRACT**  
**THE EFFECTS OF REWARD AND WORK FACILITIES ON EMPLOYEE MORALE IN THE PERSPECTIVE OF MAQASHID SHARIA AT PT. INTER ASIA TEKNOLOGI (RESVARA)**

Ahmad Ali Muzakir  
Nim: 20913051

*Employee morale plays a key role in the success of a company. A comfortable and qualified work environment also is important to trigger the employee morale while maqasid sharia is an ethical framework that drives Islamic principles in business and management. Hence, from the problem, the researcher did a research to figure out the answer. This research aims to figure out the factors determining the individual employee morale. It used two independent variables as the factors determining the individual employee morale including reward and work facilities towards employee morale in the perspective of Maqashid Sharia at PT. Inter Asia Teknologi (Resvara). It used the quantitative method carried out online by distributing the questionnaires to some of employees in PT. Inter Asia Teknologi (Resvara). There were 32 respondents involved in this research. The data analysis was carried out using multiple linear regression. The results of this research showed that variable of reward partially had a significant effect on the variable of employee morale, variable of work facilities partially had a significant effect on the variable of employee morale, and simultaneously all independent variables (reward and work facilities) had a significant effect on the dependent variable of Employee Morale among the employees of PT Inter Asia Teknologi (Resvara).*

**Keywords:** *Reward, Work Facilities, Employee Morale, Maqashid Sharia*

August 28, 2023

TRANSLATOR STATEMENT  
The information appearing herein has been translated  
by a Center for International Language and Cultural Studies of  
Islamic University of Indonesia  
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24  
YOGYAKARTA, INDONESIA.  
Phone/Fax: 0274 540 255

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

**Sesuai dengan SKB Menteri Agama RI, Menteri Pendidikan dan  
Menteri Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 0543b/U/1987  
Tertanggal 22 Januari 1998.**

### I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	<i>B</i>	-
ت	Tā	<i>T</i>	-
ث	Sā	<i>Ś</i>	s (dengan titik di atas)
ج	Jīm	<i>J</i>	-
ح	Hā'	<i>ħa'</i>	h (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	<i>Kh</i>	-
د	Dāl	<i>D</i>	-
ذ	Zāl	<i>Ẓ</i>	z (dengan titik di atas)
ر	Rā'	<i>R</i>	-
ز	Zā'	<i>Z</i>	-
س	Sīn	<i>S</i>	-
ش	Syīn	<i>Sy</i>	-
ص	Sād	<i>ṣ</i>	s (dengan titik di bawah)
ض	Dād	<i>ḍ</i>	d (dengan titik di bawah)
ط	Tā'	<i>ṭ</i>	t (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	<i>ẓ</i>	z (dengan titik di bawah)
ع	'Aīn	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gaīn	<i>G</i>	-
ف	Fā'	<i>F</i>	-
ق	Qāf	<i>Q</i>	-
ك	Kāf	<i>K</i>	-
ل	Lām	<i>L</i>	-
م	Mīm	<i>M</i>	-
ن	Nūn	<i>N</i>	-
و	Wāwu	<i>W</i>	-

هـ	Hā'	H	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	Y	-

## II. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	'iddah

## III. *Ta'Marbutah* di akhir kata

a. Bila dimatikan tulis

حكمة	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

b. Bila *ta' marbutah* diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

c. Bila *ta' marbutah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis *t*

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakāt al-fiṭr</i>
------------	---------	----------------------

## IV. Vokal Pendek

--- ○ ---	<i>faṭḥah</i>	Ditulis	A
--- ○ ---	<i>Kasrah</i>	Ditulis	I
--- ○ ---	<i>ḍammah</i>	Ditulis	U

## V. Vokal Panjang

1.	<i>Faṭḥah + alif</i>	Ditulis	<i>Ā</i>
	جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyah</i>
2.	<i>Faṭḥah + ya' mati</i>	Ditulis	<i>Ā</i>
	تتسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3.	<i>Kasrah + ya' mati</i>	Ditulis	<i>Ī</i>
	كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4.	<i>ḍammah + wawu mati</i>	Ditulis	<i>Ū</i>
	فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

## VI. Vokal Rangkap

1.	<i>Faḥah + ya' mati</i>	Ditulis	<i>Ai</i>
	بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2.	<i>Faḥah + wawu mati</i>	Ditulis	<i>Au</i>
	قول	Ditulis	<i>Aul</i>

## VII. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

## VIII. Kata Sandang *Alif + Lam*

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)-nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

## IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ الحمد لله الذي علم بالقلم علم الانسان ما لم يعلم،  
والصلاة والسلام على نبينا محمد خير الأنام وعلى آله وأصحابه والتابعين لهم بإحسان إلى يوم الدين

*Alhamdulillah robbil'alami*, segala puji syukur atas kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala yang selalu melimpahkan rahmat, hidayah, kemudahan, dan kekuatan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shalallaahu Alaihi Wassalaam serta para sahabat dan keluarganya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa dalam proses pengerjaan dan penyusunan naskah ini tidak lepas dari dorongan, bimbingan, dukungan dan bantuan baik secara material, psikologis, maupun spiritual dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, ucapan terima kasih yang tulis penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. Selaku Rektor Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Drs. Asmuni, M.A Selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam (FIAI UII) Yogyakarta. Terima kasih
3. Bapak Dr. Anton Priyo Nugroho, S.E.,M.M Selaku Ketua Jurusan Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia (FIAI UII) Yogyakarta. Terima kasih
4. Bapak Dzulkifli Hadi Imawan, Lc, M.Kom.I, Ph.D Selaku ketua Program Studi Magister Ilmu Agama Islam (MIAI) Fakultas Ilmu Agama Islam

(FIAI) Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta, terima kasih telah memberikan saran akademik dan motivasi untuk penyusunan tesis ini.

5. Bapak Dr. H. Nur Kholis, S.Ag, SEI, M.Sh.Ec. Selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, memberikan kesempatan, motivasi, bimbingan ilmu, inspirasi selama pelaksanaan penyusunan tesis ini. Kesabaran atas ketidaktahuan penulis dalam menyusun naskah tesis ini. Tetapi penulis hanya bisa membalas dengan do'a, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat-Nya. Aamin
6. Seluruh Dosen dan staf karyawan/i Program Studi Ilmu Agama Islam Program Magister Jurusan Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam (FIAI) Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta, yang telah memberikan ilmu dan kemudahan penulis dalam menyelesaikan studi dan tugas akhir ini.
7. Kedua orang tua yang sangat penulis sayangi, cintai, dan hormati. Bapak Sirajudin dan Ibu Muhsonah, terima kasih atas segala doa, dukungan, semangat, motivasi, nasehat, kesabaran, kepercayaan, bimbingan dan kasih sayang yang selama ini diberikan kepada penulis. Terima kasih untuk selalu ada dan memberikan kehangatan untuk penulis.
8. Pihak Manajemen Perusahaan PT Inter Asia Teknologi (Resvara) yang menjadi lokasi penelitian, tentunya tidak ada kata lain selain ucapan terimakasih atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.

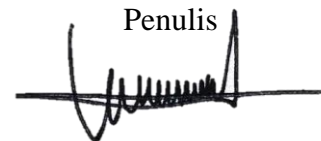


9. Untuk Ahmad Ali Muzakir. Terimakasih sudah mau menepikan ego dan memilih untuk kembali bangkit dan menyelesaikan semua ini. Kamu selalu berharga, tidak peduli seberapa putus asanya kamu sekarang, tetaplah untuk selalu bangkit. Terimakasih banyak sudah bertahan dan bersabar. Penulis berjanji bahwa kamu akan baik-baik saja setelah ini.
10. Kepada Marfuatu Zahro, S.Psi., M.Psi., Psikolog, terima kasih telah selalu ada untuk mendukung, menemani, memotivasi dan memberikan dorongan kepada penulis sejak menempuh pendidikan sarjana strata 1. Semoga Allah Subhanahu wa ta'ala selalu melimpahkan kemudahan dan kelancaran untuk mencapai segala hal dalam hidupmu.
11. Teman-teman mahasiswa Magister Ilmu Agama Islam Jurusan Ekonomi Islam angkatan angkatan 2020-2021. Terima kasih sudah saling memberikan dukungan dan menjadi kuat bersama menyelesaikan tanggung jawab sebagai mahasiswa pasca sarjana.

Semoga allah *subhanahu wa ta'ala* membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan bagi penulis sendiri tentunya.

Yogyakarta, 21 Agustus, 2023

Penulis



Ahmad Ali Muzakir

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN TIM PENGUJI.....	iv
NOTA DINAS.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
HALAMAN MOTTO.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah.....</b>	<b>14</b>
<b>C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....</b>	<b>15</b>
<b>1. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>15</b>
<b>2. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>15</b>
<b>D. Sistematika Pembahasan.....</b>	<b>16</b>
<b>BAB II KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU, LANDASAN TEORI, DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>18</b>
<b>A. Kajian Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>18</b>
<b>B. Landasan Teori.....</b>	<b>58</b>
<b>1. Reward.....</b>	<b>58</b>
<b>2. Fasilitas Kerja.....</b>	<b>62</b>
<b>3. Employee Morale.....</b>	<b>68</b>
<b>4. Maqashid Syariah.....</b>	<b>76</b>
<b>C. Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>85</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>93</b>
<b>A. Jenis Penelitian dan Pendekatan.....</b>	<b>93</b>

<b>B.</b>	<b>Subjek dan Objek Penelitian</b> .....	94
<b>C.</b>	<b>Tempat Penelitian</b> .....	95
<b>D.</b>	<b>Variabel dan Definisi Operasional Variabel</b> .....	95
<b>E.</b>	<b>Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampling</b> .....	97
<b>F.</b>	<b>Instrument Penelitian dan Skala Pengukuran</b> .....	99
<b>G.</b>	<b>Teknik Pengumpulan Data</b> .....	100
<b>H.</b>	<b>Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument</b> .....	101
<b>I.</b>	<b>Teknik analisis data</b> .....	105
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b> .....	114
<b>A.</b>	<b>Gambaran PT Inter Asia Teknologi (Resvara)</b> .....	114
<b>B.</b>	<b>Analisis Data</b> .....	114
1.	<b>Analisis Deskriptif Responden</b> .....	114
2.	<b>Uji Asumsi Klasik</b> .....	118
3.	<b>Uji Hipotesis</b> .....	128
<b>C.</b>	<b>Pembahasan</b> .....	135
1.	<b>Pengaruh <i>Reward</i> (<math>X_1</math>) Terhadap <i>Employee Morale</i> (Y)</b> .....	135
2.	<b>Pengaruh Fasilitas Kerja (<math>X_2</math>) Terhadap <i>Employee Morale</i> (Y)</b> .....	137
3.	<b>Analisis Perspektif Maqashid Syariah</b> .....	140
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b> .....	147
<b>A.</b>	<b>Kesimpulan</b> .....	147
<b>B.</b>	<b>Saran</b> .....	150
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	153
<b>LAMPIRAN</b>	.....	i

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Metode Pengukuran Variabel.....	97
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Reward</i> .....	102
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja.....	103
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Morale</i> .....	103
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Reward</i> .....	104
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja .....	105
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Employee Morale</i> .....	105
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	115
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Menurut Usia .....	116
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan .....	116
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	117
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas .....	119
Tabel 4. 6 Hasil Uji Linearitas .....	120
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas .....	121
Tabel 4. 8 Hasil Uji Heterokedasitas.....	123
Tabel 4. 9 Hasil Uji Autokorelasi .....	126
Tabel 4. 10 Hasil Uji Autokorelasi .....	126
Tabel 4. 11 Hasil Uji Homogenitas.....	127
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	128
Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial (t) .....	131
Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan (F).....	133
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	134
Tabel 4. 16 Analisis Maqashid Syariah dengan <i>Employee Morale</i> .....	141

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedasitas. Sumber: Data primer diolah, 2023..... 124

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Pelaksanaan Penelitian.....	ii
Lampiran 2 Surat Keterangan Pelaksanaan Penelitian dari Lokasi Penelitian .....	iii
Lampiran 3 Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian.....	iv
Lampiran 4 Hasil Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	viii
Lampiran 5 Hasil Uji Statistik.....	xi
Lampiran 6 Surat Keterangan Cek Plagiasi .....	xvii
Lampiran 7 Riwayat Hidup.....	xviii

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan bertujuan untuk mencapai keuntungan dan memberikan kesejahteraan kepada karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kerja yang kuat dan tingkat produktivitas yang tinggi untuk mendukung kinerja perusahaan. Perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas yang tinggi, sehingga peran sumber daya manusia menjadi sangat penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia akan mencerminkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.<sup>3</sup> Sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Meningkatkan produktivitas perusahaan bukanlah hal yang mudah. Salah satu faktor terpenting dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah peran pemimpin perusahaan. Pemimpin memiliki kontribusi yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung di perusahaan.

PT. Inter Asia Teknologi (Resvara) adalah perusahaan yang menyediakan layanan panggilan profesional bagi bisnis di Jakarta, Semarang, dan Yogyakarta. Didirikan sejak tahun 2017, merupakan perusahaan yang mengkhususkan diri dalam layanan pelanggan B2B dan B2C, *telemarketing*, dan aktivitas telesales melalui berbagai media seperti telepon, *live chat*, *email*,

---

<sup>3</sup> Ketut IR Sudiardhita et al., 'The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance Pt. Bank XYZ (Persero) TBK', *Academy of Strategic Management*, vol. 17, no. 4 (2018),

*WhatsApp for Business*, SMS, dan media sosial. Memiliki tim yang terdiri dari tenaga ahli yang berpengalaman dan terampil di bidangnya masing-masing. Selain itu, Resvara juga menyediakan infrastruktur terbaru dan lengkap untuk mendukung semua layanan dan kinerja dengan output yang lebih baik.<sup>4</sup>

Salah satu tujuan dari PT. Inter Asia Teknologi (Resvara) adalah menyediakan pelayanan terbaik dan professional dengan fokus pada layanan pelanggan, *telemarketing*, dan aktivitas telesales. Mereka menawarkan berbagai media komunikasi seperti telepon, *live chat*, *email*, *WhatsApp for Business*, SMS, dan media sosial untuk memenuhi kebutuhan komunikasi pelanggan. Perusahaan juga ingin menyediakan layanan yang memenuhi kebutuhan pelanggan dengan baik, sehingga pelanggan dapat mengandalkan mereka untuk mengelola aspek-aspek yang terkait dengan komunikasi dan layanan pelanggan. Melayani setiap pelanggan, perusahaan berkomitmen untuk melayani setiap pelanggan dengan baik. Mereka ingin memberikan pelayanan yang personal dan sesuai dengan kebutuhan pelanggan, tanpa memandang apakah pelanggan adalah bisnis (B2B) atau individu (B2C).<sup>5</sup>

Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya yang menjadi fokus utama adalah memberikan tenaga profesional dan sarana terkini, dimana perusahaan menekankan bahwa mereka memiliki tenaga profesional yang berpengalaman dan terampil di bidangnya masing-masing. Mereka juga menyediakan sarana dan prasarana terkini untuk mendukung layanan dan kinerja mereka. Hal ini

---

<sup>4</sup> Copyright ©. Resvara, 'About Us: CONTACT CENTER OUTSOURCING-Indonesia', *Resvara.com* (2022), diakses pada hari Senin 15 Mei 2023, <https://www.resvara.com/excellent-call-center/>.

<sup>5</sup> Copyright ©. Resvara.



menunjukkan komitmen mereka terhadap kualitas pelayanan yang tinggi. Dimana hal tersebut adalah ingin membangun hubungan profesional dengan pelanggan. Sehingga membuat pelanggan puas dan loyal terhadap bisnis pelanggan, serta membantu pelanggan mencapai kesuksesan mereka.<sup>6</sup>

Memilih PT. Inter Asia Teknologi (Resvara) sebagai objek penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana perusahaan ini menjaga dan meningkatkan semangat kerja dan kesejahteraan karyawan, serta bagaimana hal tersebut berdampak pada kualitas pelayanan terhadap pelanggan yang baik. Selain itu juga terdapat beberapa poin penting yang mendasari PT. Inter Asia Teknologi (Resvara) menjadi objek penelitian yaitu: Pertama, PT. Inter Asia Teknologi (Resvara) menekankan pentingnya membangun hubungan profesional dengan pelanggan, sehingga peneliti dapat menggali pengaruh hubungan ini terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan. Kedua, tenaga kerja yang profesional berpengalaman merupakan aset perusahaan, sehingga penelitian dapat mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi *employee morale* (semangat kerja). Ketiga, penggunaan berbagai fasilitas kerja dalam hal ini adalah media komunikasi dapat mempengaruhi *employee morale*, sehingga penelitian dapat mempelajari pengaruhnya. Keempat, filosofi perusahaan yang berfokus pada suara dan pelayanan yang sangat baik dapat mempengaruhi budaya organisasi, semangat kerja, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan, yang dapat diteliti lebih lanjut.

---

<sup>6</sup> Copyright ©. Resvara.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian khusus dengan meningkatkan indikator sumber daya manusia apa saja yang mempengaruhi pada kualitas kinerja karyawan. Indikator dari sumber daya manusia yaitu: kepuasan kerja, semangat kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja, pendidikan, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, rekrutmen dan komitmen organisasi.<sup>7</sup> Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. *Employee morale* bisa menjadi faktor kunci untuk mencapai kesuksesan tersebut. Perusahaan yang memiliki *employee morale* yang kuat akan cenderung lebih efektif dalam bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik.<sup>8</sup> Perusahaan perlu membangun lingkungan kerja yang lebih baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik pula. Meskipun ada banyak alat dengan teknologi baru di perusahaan, tetapi hal tersebut tidak akan berarti apapun jika tempat kerja yang harmonis serta berkualitas tidak didukung. Tempat kerja yang harmonis serta berkualitas memiliki peran sangat penting dalam mengoptimalkan semangat kerja karyawan.<sup>9</sup>

Dalam hal ini, suatu organisasi ataupun perusahaan harus mampu mengelola lingkungannya dengan baik untuk membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan puas. Hal ini juga akan memacu semangat mereka untuk

---

<sup>7</sup> Octavianus, 'Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja', *EMBA*, vol. 6, no. 3 (2018), pp. 1758–67.

<sup>8</sup> Novia Hariani and Muafi Muafi, 'Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Employee Engagement Dimoderasi Etika Kerja Islam', *Telaah Bisnis*, vol. 21, no. 1 (2021), p. 1.

<sup>9</sup> Purnamie Titisari, Putri Kusuma Rini, and Agus Priono, 'The Role of the Working Environment on the Employee Morale', *GATR Journal of Management and Marketing Review*, vol. 2, no. 2 (2017), pp. 50–6.

bekerja, sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat. Selain itu, penting untuk diingat bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh pada masalah kejiwaan karyawan. Idealnya karyawan yang memiliki *employee morale* (semangat kerja) yang tinggi mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Adapun karyawan yang memiliki *employee morale* (semangat kerja) yang tinggi akan mampu mengatasi pekerjaan lebih baik dan terampil dan menjadikan kontribusinya terhadap perusahaan semakin berkualitas.<sup>10</sup> Semangat kerja karyawan harus senantiasa ditingkatkan agar kegiatan operasional disebuah perusahaan dapat berjalan dengan seimbang, untuk dapat mencapai tujuannya perusahaan harus benar-benar dapat mengoptimalkan kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu perlu adanya pemicu *employee morale* (semangat kerja) karyawan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang dikuatkan dengan pemicu tersebut adalah *employee morale* (semangat kerja) maka dengan sendirinya sebuah perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan-tujuannya.<sup>11</sup>

Meskipun demikian, realitanya menurut survey yang telah dilakukan oleh Alpha JWC Ventures, Kearney, dan GRIT yang dipaparkan melalui DataIndonesia.id tahun 2022 menunjukkan bahwa sebanyak 91% karyawan pada perusahaan rintisan atau startup mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, dimana hasil survey dilakukan kepada

---

<sup>10</sup> Indah Purnama Sari Nasution, Aulia Arief Nasution, and Sunaryo, 'Melihat Peran Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Reward dalam Membentuk Employee Morelee Pada PT. QTON Indonesia Gorup', *Journal of Management, Accounting, Economic and Business*, vol. 02, no. 01 (2021), p. 105.

<sup>11</sup> Maria Magdalena Minarsih, / Tiara, and Nove Ria, 'PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA (Studi Kasus PT Semarang Garment)', *Majalah Inspiratif*, vol. 7, no. 13 (2021), pp. 121–37.

lebih dari 600 karyawan startup di 6 negara Asia Tenggara diketahui bahwa ketidaksesuaian visi misi dan budaya perusahaan menjadi alasan terbesar bagi pekerja startup yang baru saja bergabung dengan perusahaan, sementara itu bagi pekerja yang sudah lebih dahulu masuk, yaitu kompensasi yang menjadi alasan terbesar untuk mengundurkan diri.<sup>12</sup> Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, jumlah tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2022 mencapai sekitar 208,54 juta jiwa. Jumlah ini meningkat sekitar 1,55% dibandingkan pada tahun 2021 yang mencapai 205,36 juta jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di Indonesia semakin meningkat dari waktu ke waktu.

Kondisi tersebut menuntut adanya upaya-upaya yang dapat memberikan semangat kerja terhadap karyawan untuk tetap bekerja dan meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan dan menghindari adanya *turnover* yang berlebihan dalam suatu perusahaan. Riset tentang *employee morale* atau moralitas karyawan sangat penting karena memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas, retensi karyawan, kehadiran, kolaborasi tim, dan reputasi sebuah instansi/organisasi. Lebih lanjut Juwita Sari mengatakan bahwa, moral karyawan merupakan faktor penting yang perlu dipahami dalam mencapai tujuan perusahaan. Tinggi rendahnya moral karyawan tidak dapat terjadi begitu saja tanpa penyebab yang nyata dan terjadinyapun karena proses kausalitas.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Sarnita Sadya, 'Hasil Survei: 91% Pegawai Startup Ingin Resign, Ini Alasannya Artikel ini telah tayang di DataIndonesia.id dengan judul "Hasil Survei: 91% Pegawai Startup Ingin Resign, Ini Alasannya".', *DataIndonesia.id* (2022), <https://dataindonesia.id/digital/detail/hasil-survei-91-pegawai-startup-ingin-resign-ini-alasannya>, accessed 25 Feb 2023.

<sup>13</sup> Juwita Sari Dewi Hutagalung, 'PENGARUH MORAL KERJA DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.WELLING TAPIOKA JAYA, SERDANG

Menurut Adelina Lubis dkk, moral kerja adalah keadaan spiritual atau perilaku individu dan kelompok dalam lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan mendalam bagi setiap individu untuk bekerja dengan tekun dan konsisten dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.<sup>14</sup> Salah satu caranya adalah melalui dengan pemberian *reward*, dan fasilitas kerja yang baik. Pemberian *reward*, dan fasilitas kerja adalah salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendorong para pekerja agar meningkatkan produktivitas dan meningkatkan motivasi kerja. Namun, pemberian *reward*, dan fasilitas kerja juga harus dilakukan dengan mempertimbangkan aspek-aspek maqashid syariah. Maqashid syariah adalah tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam berbagai aspek kehidupan berdasarkan ajaran agama Islam.

Dalam hal ini, perusahaan harus memastikan bahwa pemberian *reward*, dan fasilitas kerja tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip maqashid syariah, seperti keadilan, kemakmuran, keselamatan, dan kemaslahatan. Perusahaan juga harus memastikan bahwa pemberian *reward*, dan fasilitas kerja tidak menimbulkan kerugian bagi pihak lain, khususnya bagi karyawan yang tidak mendapatkan *reward* atau fasilitas kerja tersebut. Selain itu, perusahaan juga harus memastikan bahwa pemberian *reward*, dan fasilitas kerja tidak mengakibatkan pengabaian terhadap kewajiban-kewajiban agama, seperti

---

BEDAGAI SUMATERA UTARA.', *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Universitas Medan Area*, vol. 1, no. 1 (2020),

<sup>14</sup> Adelina Lubis et al., 'The Effect of the Dimensions of Corporate Communication on Customer Satisfaction of Sharia Mandiri Bank in Medan', *1st International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, vol. 343 (Medan: Atlantis Press, 2019), <https://www.atlantispress.com/proceedings/icas-19/125916463>.

shalat, zakat, dan lain-lain. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa pemberian *reward*, dan fasilitas kerja dilakukan dengan mempertimbangkan aspek-aspek maqashid syariah sehingga tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip agama Islam.

Pihak perusahaan harus memperhatikan kemampuan karyawan mereka, karena karyawan yang memiliki kemampuan yang memadai akan lebih termotivasi dan berusaha keras dalam bekerja. Hal ini akan membantu mereka menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam rencana kerja. Ini terjadi karena karyawan bisa memberikan semua kemampuannya dalam menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya.<sup>15</sup> “...mengenai hal ini, Thoha berpendapat bahwa kemampuan menjadi salah satu faktor pada kematangan yang bertautan dengan pengetahuan maupun ketrampilan yang terdapat pada pendidikan, pelatihan dan pengalaman...”<sup>16</sup> Sunyoto menyatakan bahwa kemampuan terbentuk dari berbagai kompetensi yang dimiliki oleh seseorang karyawan.<sup>17</sup>

Karyawan memiliki kekurangan semangat dalam bekerja karena beberapa alasan. Pertama, mereka mungkin tidak memiliki minat yang kuat untuk melakukan pekerjaan tertentu atau tidak memiliki pengetahuan yang cukup untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Kedua, kurangnya motivasi. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak dihargai atau dihargai dengan rendah, mereka mungkin tidak lagi bersemangat

---

<sup>15</sup> Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, 8th edition (Boston: Paul Ducham-McGraw-Hill-Irwin, 2008), p. 44, <https://openlibrary.org/account/loans>.

<sup>16</sup> M. Thoha, ‘Kepemimpinan dalam Manajemen suatu pendekatan perilaku’, in *cetakan 9* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), p. 15.

<sup>17</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Buku Seru, 2012), p. 5.

untuk melakukannya. Ketiga, karyawan mungkin merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak lagi relevan dengan tujuan mereka, dan mereka mungkin merasa bahwa pekerjaan itu hanya membuang waktu dan tenaga. Keempat, adanya ketidakadilan di tempat kerja. Ketika karyawan merasa keadilan sudah tidak didapatkan lagi ditempat dia bekerja maka hal itu dapat menyebabkan kurang semangat dalam melakukan pekerjaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Lebih dari setengah generasi Millennial (56%) menganggap jalur karir sebagai faktor penting ketika mereka mencari atau memilih pekerjaan. Jalur karir menjadi prioritas keempat bagi para Millennial setelah gaji yang ditawarkan (86%), jam kerja (61%), dan kesesuaian dengan minat seseorang (58%). Lokasi dan lingkungan kerja itu sendiri masih menjadi hal penting bagi para Millennial, lebih dari kesesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan atau gelar seseorang.<sup>18</sup> Penerapan manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sangatlah penting dengan dilihat dari kapasitas kemampuan kerjanya. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu guna

---

<sup>18</sup> William Putra Utomo and Devina Heriyanto, 'Indonesia Millennial Report: Understanding and Uncovering the Behavior, Challenges and Opportunities', *IDN Media* (Jakarta, 2022), <https://fliphtml5.com/rmpye/ryrw>.

mendapatkan sumber daya manusia yang baik dan juga berkualitas serta memiliki produktifitas yang kuat maka dibutuhkan suatu kebijakan yang dimana bisa memberikan rangsangan motivasi dan kinerja bagi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Umumnya setiap karyawan bekerja dikarenakan adanya dorongan yang bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga para karyawan ini bisa menjadi semakin giat dalam melakukan pekerjaan jika hasil yang yang dicapai dari pekerjaan yang dilakukan tersebut memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan, dimana pada akhirnya tujuan perusahaan juga dapat tercapai. Salah satu kebijakan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui kompensasi berupa *reward*. Imbalan atau reward adalah balas jasa yang diberikan baik secara material maupun non material. Pemberian *reward* merupakan salah satu cara yang sering digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan employee morale, yaitu tingkat kepuasan dan motivasi kerja karyawan. *Reward* dapat berupa berbagai macam bentuk, seperti uang, hadiah, atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau kursus.

Kemampuan setiap karyawan sangatlah perlu untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan. Menurut Kreitner dan Kinicki karyawan memiliki kemampuan yang memadai akan lebih semangat dan giat dalam bekerja sehingga dapat mengatasi tugasnya dengan baik sesuai pada target maupun waktu yang sudah diberikan pada rencana kerja. Hal ini timbul dikarenakan karyawan dapat memberikan semua kemampuannya dalam menjalankan tugas



yang menjadi kewajibannya.<sup>19</sup> Pemberian *reward* merupakan salah satu cara yang sering digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan employee morale, yaitu tingkat kepuasan dan motivasi kerja karyawan. *Reward* dapat berupa berbagai macam bentuk, seperti uang, hadiah, atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau kursus.

Memberikan *reward* kepada karyawan merupakan bagian dari kompensasi dan benefit yang diberikan oleh organisasi yang dapat meningkatkan retensi dan loyalitas karyawan. *Reward* dapat berupa uang atau barang, atau bentuk lain untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan. Dengan merasa dihargai, karyawan akan lebih betah di dalam organisasi dan membentuk perilaku yang positif. Pentingnya dalam memahami sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan yang dimana, karyawan akan sangat tertarik untuk belajar melalui pelatihan-pelatihan, menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan menantang, diakui oleh organisasi/perusahaan, menerima umpan balik dari manajer, dan mencapai tujuan organisasi, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara *reward* intrinsik terhadap kinerja karyawan.<sup>20</sup> *Reward* ekstrinsik adalah bentuk lain dari reward yang diterima karyawan dari luar pekerjaan, yang diberikan oleh atasan atau pimpinan organisasi. Umumnya, *reward* ini bersifat nyata dan berupa uang atau barang seperti tunjangan, bonus, kenaikan gaji, promosi jabatan, hadiah, atau fasilitas lain. *Reward* jenis ini dapat dinikmati secara langsung oleh

---

<sup>19</sup> Robert and Kinicki, *Organizational Behavior* (Boston: Paul Ducham-McGraw-Hill-Irwin, 2008), p. 15.

<sup>20</sup> Tanzina Akhter, 'Impact of Rewards on Employee Performance: A Study on Private Banking Sector in Bangladesh', *The International Journal of Business & Management*, vol. 8, no. 10 (2020), pp. 80–6.

karyawan. Misalnya, karyawan yang menerima bonus sebagai tambahan penghasilan atau dapat menikmati fasilitas ruang kerja yang nyaman. *Reward* ekstrinsik dapat dibedakan menjadi material *reward* dan *social reward*, yang memiliki efek yang berbeda terhadap perilaku karyawan.<sup>21</sup> Karyawan yang merasa dihargai dan diimbali oleh perusahaan akan lebih termotivasi untuk terus bekerja dengan baik dan meningkatkan prestasinya. Dalam kesimpulannya, pemberian *reward* merupakan salah satu cara yang efektif untuk mewujudkan *employee morale* (semangat kerja) yang baik di perusahaan. Dengan memberikan *reward* yang sesuai dengan prestasi dan kinerja karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja mereka, serta membantu dalam menjaga kualitas kinerja dan prestasi karyawan.

Selain dari pada pemberian *reward*, fasilitas dan suasana kerja yang stabil selayaknya juga menjadi kepedulian perusahaan karena hal tersebut menjadi sebab berdampak pada prestasi dan semangat kerja karyawan. Akan tetapi meninjau kualitas pendidikan para karyawan pada suatu perusahaan yang sangat beragam, ada yang pasif dan ada juga yang aktif, maka fasilitas kerja perlu diadaptasi guna membantu prestasi kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap fasilitas sangat penting dalam menentukan tingkat dukungan produktivitas yang dirasakan. Aspek psikologis seperti kesempatan untuk berkonsentrasi dan berkomunikasi, privasi, tingkat keterbukaan, fungsionalitas, kenyamanan, dan keragaman tempat kerja

---

<sup>21</sup> A. Lusono, *Pengaruh Reward Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimoderasi Oleh Javanese Culture Values: Studi Pada Abdi Dalem Keraton Surakarta* (2022), <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/37848>.

merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap fasilitas. Selain itu, faktor lain seperti motivasi intrinsik, kondisi kerja, dan manajemen sumber daya manusia juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dan produktivitas mereka.<sup>22</sup> Seringkali terdapat pegawai yang memiliki pengalaman dan keterampilan. Maka ada baiknya jika perusahaan dapat memberikan fasilitas kerja khusus agar karyawan semakin terampil dalam melakukan tugas dan meningkatkan prestasi kerjanya. Pemberian fasilitas kerja merupakan salah satu cara untuk membantu para karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka dengan lebih efektif dan efisien. Fasilitas kerja yang diberikan dapat berupa alat-alat atau peralatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, serta berbagai macam manfaat lainnya seperti kesejahteraan dan perlindungan kesehatan. Salah satu manfaat utama dari pemberian fasilitas kerja adalah untuk meningkatkan employee morale, yaitu tingkat kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

Menurut Hafidhuddin, fasilitas yang tersedia memerlukan pengembangan semangat kerja pada karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen secara efektif dan efisien dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki.<sup>23</sup> Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, karyawan akan merasa nyaman dan dihargai oleh perusahaan, sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan

---

<sup>22</sup> Brenda Groen et al., 'Impact of employee satisfaction with facilities on self-assessed productivity support', *Journal of Facilities Management*, vol. 17, no. 5 (2019), pp. 442–62.

<sup>23</sup> Didin Hafidhuddin and Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek* (Jakarta: Gema Insani Press, 2013), p. 17.

baik. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai juga dapat mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja atau masalah kesehatan yang mungkin timbul akibat kondisi kerja yang tidak memenuhi standar. Dengan demikian, pemberian fasilitas kerja dapat membantu perusahaan dalam menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan, sekaligus meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Dalam kesimpulannya, pemberian fasilitas kerja merupakan salah satu cara untuk mewujudkan *employee morale* yang baik di perusahaan. Dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai, perusahaan dapat membantu para karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka dengan lebih efektif dan efisien, serta meningkatkan tingkat kepuasan dan motivasi kerja mereka.

Mengenai pentingnya *employee morale* (semangat kerja) karyawan bagi kesuksesan perusahaan. Selain itu, juga diperlukan untuk menjelaskan bagaimana pemberian *reward* dan fasilitas kerja dapat membantu dalam meningkatkan morale karyawan. Setelah itu, perlu dikemukakan tujuan dan manfaat dari penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana pemberian *reward*, dan fasilitas kerja dapat membantu dalam meningkatkan morale karyawan dari sudut pandang Maqashid Syariah.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh *Reward* terhadap *Employee Morale* Karyawan PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)?
2. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap *Employee Morale* Karyawan PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)?

3. Bagaimana pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja terhadap *Employee Morale* Karyawan PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)?
4. Bagaimana tinjauan maqasid syariah terhadap pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja terhadap *Employee Morale* Karyawan PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berangkat dari rumusan masalah diatas terdapat tujuan dari penelitian yang diperoleh yaitu:

- a. Mengetahui dan menganalisis apakah *Reward* secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada Karyawan PT Inter Asia Teknologi (Resvara).
- b. Mengetahui dan menganalisis apakah Fasilitas Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada Karyawan PT. Inter Asia Teknologi (Resvara).

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu:

#### **a. Manfaat Teoritis**

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bentuk pandangan teoritis dan konseptual, khususnya dalam kaitannya dengan peningkatan *Employee Morale* dengan adanya pemberian *Reward* dan Fasilitas kerja pada perusahaan dengan berdasarkan dari Perspektif Maqasid Syariah. Serta dapat memberikan gagasan dan wawasan baru

terhadap penelitian dikemudian hari. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi wacana untuk menambah pengertian dan pengetahuan tentang *reward* dan fasilitas kerja terhadap *employee morale* (semangat kerja) pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara).

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, diharapkan mampu mengidentifikasi hubungan variabel *reward* dan fasilitas kerja serta membuktikan pengaruhnya terhadap *employee morale* pada karyawan PT. Inter Asia Teknologi (Resvara) agar hasil dari penelitian ini dapat berkontribusi dalam membantu perusahaan objek peneliti yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atau informasi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat memaksimalkan kualitas kerja dan produktifitas yang baik bagi perusahaan.

#### **D. Sistematika Pembahasan**

Dalam penulisan ini dibagi menjadi lima bab, masing-masing terbagi lagi menjadi sub-sub bab yang bersifat saling mendukung dan menjelaskan bab-bab itu sendiri. Adapun rumusan sistematikanya adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yang meliputi latar belakang penelitian ini menarik untuk diteliti, pokok masalah yang akan diteliti, tujuan dan kegunaan penelitian bagi akademis dan dunia praktisi. Bab ini adalah pedoman dalam pembahasan yang akan menjadi kajian dalam penelitian kedepannya.

Bab II Landasan teori, yang berisi yaitu pertama, telaah pustaka dengan membuat perbedaan-perbedaan penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan. Kedua, landasan teoritik yang

menguraikan teori-teori yang digunakan berkaitan dengan topik penelitian ini. Ketiga, kejelasan landasan teori yang berisi kesimpulan dari telaah pustaka yang digunakan untuk menyusun hipotesis.

Bab III Metode penelitian, yang berisi tentang metode yang digunakan dalam penelitian, antara lain populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknis analisis data.

Bab IV Pembahasan, merupakan inti dari penelitian yang menganalisis dan menyajikan data mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan employee morale karyawan pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara).

Bab V Penutup, yang berisikan kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah, saran-saran dan kata penutup.

## **BAB II**

### **KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU, LANDASAN TEORI, DAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan pendahuluan yang telah dibahas, penulis akan menganalisis bagaimana hubungan antara meningkatkan employee morale dengan pemberian reward, dan fasilitas kerja perspektif maqashid syariah. Meskipun banyak literatur telah meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan *employee morale* dalam perusahaan, penulis menganggap bahwa penelitian ini masih sangat penting untuk dikaji oleh praktisi dan akademisi. Penulis akan menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai dasar dalam melakukan penelitian ini, yaitu:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Faraaz Omar dan Jerome D. Kiley dengan judul "*Emploment equity and employee morale at a selected public service organisation in cape town, South Africa.*" Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara langkah-langkah kesetaraan ketenagakerjaan dan semangat kerja karyawan di sebuah organisasi layanan publik terpilih di Cape Town, Afrika Selatan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kekhawatiran bahwa inisiatif kesetaraan ketenagakerjaan dapat berdampak negatif terhadap semangat kerja karyawan, dan bertujuan untuk menyelidiki korelasi ini, terutama terkait dengan ras dan jenis kelamin yang diidentifikasi sendiri. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan 200 karyawan yang berpartisipasi, dan hasilnya menunjukkan korelasi yang



signifikan antara dimensi yang mengukur kesetaraan ketenagakerjaan dan dimensi yang mengukur semangat kerja karyawan. Khususnya, wanita cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap komitmen manajemen dan beban kerja, sementara responden berkulit putih memandang aspek-aspek tertentu secara lebih positif dibandingkan dengan non-kulit putih. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia harus mengelola dengan hati-hati pelaksanaan inisiatif kesetaraan ketenagakerjaan untuk mengurangi potensi dampaknya terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini berkontribusi pada literatur yang ada dengan berfokus pada hubungan spesifik antara kesetaraan ketenagakerjaan dan semangat kerja karyawan dalam organisasi layanan publik, mengatasi kesenjangan dalam literatur. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti dinamika kompleks tindakan afirmatif di tempat kerja dan dampaknya terhadap sikap dan persepsi karyawan.<sup>24</sup>

Perbandingan antara kedua penelitian ini menunjukkan perbedaan dalam fokus dan metodologi penelitian. Penelitian pertama, yang berjudul "*Employment equity and employee morale at a selected public service organisation in Cape Town, South Africa*," berfokus pada hubungan antara inisiatif kesetaraan ketenagakerjaan dan semangat kerja karyawan di organisasi layanan publik. Ini adalah studi kuantitatif yang menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari 200 karyawan. Sementara itu,

---

<sup>24</sup> Faraaz Omar and Jerome D. Kiley, 'Employment equity and employee morale at a selected public service organisation in Cape Town, South Africa', *SA Journal of Human Resource Management*, vol. 20, no. 55 (2022), pp. 1–12.

penelitian kedua, yang berjudul "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)," lebih berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, seperti reward dan fasilitas kerja, dengan menggunakan perspektif Maqashid Syariah. Ini juga merupakan penelitian kuantitatif, tetapi hanya melibatkan 32 responden dari PT Inter Asia Teknologi (Resvara). Kedua penelitian ini memiliki relevansi dengan masalah semangat kerja karyawan, tetapi penelitian kedua memiliki pendekatan yang lebih khusus dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja dari sudut pandang Maqashid Syariah. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti *reward* dan fasilitas kerja dapat berdampak pada semangat kerja karyawan, tetapi juga perlu dipertimbangkan dalam kerangka etis Islam.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Anggi Oktaviani dan Tunggul Sihombing dengan judul "*The Effect of The Work Environment on Employee Morale in The Medan City Population and Civil Registry Office, .*" Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja (*employee morale*) pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif (hubungan) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 55 pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan, yang dipilih menggunakan teknik *probability sampling*. Data yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis secara deskriptif dan menggunakan program

SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di dinas tersebut tergolong baik dengan skor 4,08. Semangat kerja pegawai juga mendapatkan skor tinggi, yaitu 4,20. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, dengan R Square sebesar 0,577. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan sebesar 57,7%, sedangkan 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.<sup>25</sup>

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Anggi Oktaviani dan Tunggul Sihombing dengan penelitian yang sedang atau akan diteliti adalah: Objek penelitian: Anggi Oktaviani dan Tunggul Sihombing meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kota Medan, sedangkan penelitian dengan judul "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)". Metode penelitian: Anggi Oktaviani dan Tunggul Sihombing menggunakan metode asosiatif (hubungan) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 55 pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan, sedangkan penelitian dengan judul "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi

---

<sup>25</sup> Anggi Oktaviani and Tunggul Sihombing, 'the Effect of the Work Environment on Employee Morale in the Medan City Population and Civil Registry Office', *Journal of Humanities, Social Sciences and Business (Jhssb)*, vol. 2, no. 2 (2022), pp. 389–400.

(Resvara)" menggunakan metode kuantitatif dengan teknik regresi linear berganda.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Bidya Dash dan Pravat Kumar Mohanty dengan judul "*The Effects of Work Environment, Self-evaluation at Workplace and Employee Morale on Employee Engagement.*" Tujuan dari studi ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, evaluasi diri di tempat kerja, dan semangat kerja karyawan (*employee morale*) terhadap keterlibatan karyawan di bank-bank sektor swasta di Odisha. Penelitian ini menguji hipotesis dengan menggunakan *structural equation modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan moral karyawan tidak berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan. Namun, ditemukan bahwa lingkungan kerja dan evaluasi diri di tempat kerja memiliki berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan.<sup>26</sup>

Perbedaan Penelitian yang dilakukan oleh Bidya Dash dan Pravat Kumar Mohanty adalah: memiliki fokus pada pengaruh lingkungan kerja, evaluasi diri di tempat kerja, dan semangat kerja karyawan terhadap keterlibatan karyawan di bank-bank sektor swasta di Odisha. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation modeling* (SEM) untuk menguji hipotesis. Di sisi lain, penelitian dengan judul "Pengaruh Reward dan Fasilitas Kerja terhadap Employee Morale: Perspektif Maqashid Syariah" memiliki fokus yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk menguji

---

<sup>26</sup> Bidya Dash and Pravat Kumar Mohanty, 'The Effects of Work Environment, Self-evaluation at Workplace and Employee Morale on Employee Engagement', *Srusti Management Review*, vol. 12 (2019), pp. 33–9,

pengaruh *reward* dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan dengan menggunakan perspektif Maqashid Syariah. Dengan demikian, perbedaan antara kedua penelitian tersebut terletak pada variabel yang diteliti dan pendekatan yang digunakan. Penelitian Bidya Dash dan Pravat Kumar Mohanty berfokus pada pengaruh lingkungan kerja, evaluasi diri di tempat kerja, dan semangat kerja terhadap keterlibatan karyawan di bank-bank sektor swasta, sedangkan penelitian dengan perspektif Maqashid Syariah berfokus pada pengaruh *reward* dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan penelitian dengan judul "Pengaruh Reward dan Fasilitas Kerja Terhadap Employee Morale Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)" menggunakan analisis regresi linear berganda dengan data diperoleh dari penyebaran kuesioner.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Chukwuma Stephen Chukwudumebi dan Kifordu A.A yang berjudul "*The Significance of Fringe Benefits on Employee Morale and Productivity.*" Penelitian ini mengkaji pentingnya fasilitas tambahan (*fringe benefits*) terhadap semangat kerja dan produktivitas karyawan di perusahaan minyak dengan menggunakan Shell Petroleum and Development Company Warri di Nigeria Selatan sebagai studi kasus. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi dari fasilitas tambahan terhadap semangat kerja karyawan dan produktivitas staf. Penelitian ini menguji tiga hipotesis berdasarkan pengumpulan data dari berbagai responden melalui kuesioner yang diberikan dan wawancara langsung. Sebanyak lima puluh (50) kuesioner didistribusikan kepada

berbagai kategori staf di perusahaan tersebut. Uji chi-square digunakan untuk menguji hipotesis, dan hasilnya diterima secara signifikan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa fasilitas tambahan sebagai insentif berdampak signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, fasilitas tambahan sebaiknya ditingkatkan. Kesimpulannya, fasilitas tambahan memainkan peran penting dalam tingkat semangat kerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini juga merekomendasikan peningkatan berbagai bentuk fasilitas tambahan di perusahaan swasta dan publik. Dengan mempertimbangkan bahwa "mereka yang mempromosikan manfaat-manfaat ini akan memiliki kemampuan yang lebih baik sebagai imbalan, sedangkan mereka yang menjauh akan gagal. Itulah yang disebut menjadi pemimpin dan guru yang responsif bagi orang-orang yang sukses" (Hsun, 1960). Penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas tambahan memiliki dampak positif pada semangat kerja dan produktivitas karyawan, dan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan.<sup>27</sup>

Kedua penelitian ini memiliki fokus yang berbeda namun relevan dalam konteks pengaruh berbagai faktor terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian pertama, yang berjudul "*The Significance of Fringe Benefits on Employee Morale and Productivity*," mengeksplorasi dampak fasilitas tambahan terhadap semangat kerja dan produktivitas karyawan di perusahaan minyak. Penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas tambahan memiliki

---

<sup>27</sup> Stephen Chukwudumebi Chukwuma and Anyiboufu Anthony Kifordu, 'The Significance of Fringe Benefits on Employee Morale and Productivity', *Romanian Economic Journal*, vol. XXI, no. 68 (2018), pp. 78–92.

dampak positif yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan produktivitas mereka. Hasil ini mendorong rekomendasi untuk meningkatkan berbagai bentuk fasilitas tambahan di perusahaan. Penelitian ini secara khusus memeriksa dampak dari insentif tertentu pada semangat kerja, sehingga dapat memberikan pandangan yang berguna bagi manajemen sumber daya manusia di perusahaan sejenis. Sementara itu, penelitian kedua berjudul "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah Pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)" berfokus pada pengaruh *reward* (penghargaan) dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip Maqashid Syariah. Penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen (*reward* dan fasilitas kerja) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini mencoba untuk mengintegrasikan nilai-nilai etis Islam dalam analisis pengaruh terhadap semangat kerja, sehingga memberikan wawasan yang unik dalam manajemen sumber daya manusia dengan perspektif Maqashid Syariah. Kesimpulannya, meskipun kedua penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang berbeda, yaitu fasilitas tambahan dan *reward* serta fasilitas kerja, keduanya menyoroti pentingnya faktor-faktor ini dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Penelitian pertama lebih bersifat umum, sedangkan penelitian kedua menambahkan dimensi etis dalam analisisnya. Keduanya memberikan pandangan yang bermanfaat bagi praktisi dan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Raman, K. J., dan Kumari, D. A. dengan judul "*Impact of non-monetary benefits on employee commitment and work performance in the automobile industry: A quantitative investigation of selected firm in Chennai.*" Penelitian ini menyoroti pentingnya mengakui dan memberi insentif kepada karyawan di luar imbalan moneter, terutama di industri seperti sektor otomotif, di mana tuntutan pekerjaan bisa sangat ketat. Penelitian ini menekankan bahwa tunjangan dan penghargaan non-finansial dapat secara signifikan memengaruhi kinerja dan komitmen karyawan dengan mengakui nilai yang diperoleh dari kerja keras mereka. Temuan penelitian ini, berdasarkan survei terhadap 301 karyawan dari beberapa perusahaan terpilih di Chennai, menegaskan bahwa tunjangan non-moneter memang memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen dan kinerja karyawan dalam industri otomotif. Penelitian ini menggarisbawahi relevansi pendekatan holistik terhadap motivasi dan keterlibatan karyawan di luar kompensasi finansial dalam lingkungan bisnis yang dinamis saat ini.<sup>28</sup>

Penelitian dengan judul "*Impact of non-monetary benefits on employee commitment and work performance in the automobile industry: A quantitative investigation of selected firms in Chennai*" menekankan pentingnya pengakuan dan insentif bagi karyawan di luar imbalan finansial, khususnya dalam industri otomotif yang memiliki tuntutan kerja yang tinggi.

---

<sup>28</sup> Kalyana Janaki Raman and D. Anitha Kumari, 'Impact of non-monetary benefits on employee commitment and work performance in the automobile industry', *International journal of health sciences*, vol. 6, no. March (2022), pp. 7367–79.



Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan dan penghargaan non-finansial dapat berdampak signifikan pada kinerja dan komitmen karyawan, dengan melihat nilai yang diberikan oleh kerja keras mereka. Di sisi lain, penelitian dengan judul "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah Pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)" lebih berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawan, terutama dalam konteks perspektif Maqashid Syariah. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh *reward* dan fasilitas kerja terhadap *Employee Morale* dengan pendekatan etis Islam, yang mencerminkan pentingnya lingkungan kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip agama. Meskipun berbeda dalam pendekatan dan fokus, kedua penelitian menyoroti kompleksitas faktor-faktor non-finansial dalam memengaruhi kinerja dan semangat kerja karyawan.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Indah Purnama Sari Nasution, Aulia Arief Nasution, dan Sunaryo dengan judul "Melihat Peran Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan *Reward* dalam Membentuk *Employee Morale* pada PT. QTON INDONESIA GROUP." Penelitian ini menilai dampak kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan *reward* terhadap moral karyawan di PT. Qton Indonesia Group Medan melalui kuesioner yang diterima 98 pegawai. Studi ini menggunakan metode penelitian kausal yang dimana metode penelitian yang digunakan ini untuk menguji hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian ini, variabel bebas diuji pengaruhnya terhadap variabel terikat. Metode ini digunakan untuk

mengetahui apakah perubahan dalam variabel bebas secara langsung atau tidak langsung menyebabkan perubahan dalam variabel terikat. Umumnya, metode ini menggunakan desain penelitian eksperimen atau desain penelitian observasional untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Hasilnya menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh, dan reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Secara simultan, kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di PT. Qton Indonesia Group Medan.<sup>29</sup>

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Indah Purnama Sari Nasution, Aulia Arief Nasution, dan Sunaryo adalah Penelitian ini fokus pada peran kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan *reward* dalam membentuk semangat kerja karyawan di PT. Qton Indonesia Group Medan. Metode penelitian kausal digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di perusahaan yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sedangkan penelitian dengan judul "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)" fokus terhadap *employee morale* dengan perspektif maqashid syariah.

---

<sup>29</sup> Nasution, Nasution, and Sunaryo, 'Melihat Peran Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Reward dalam Membentuk Employee Morelee Pada PT. QTON Indonesia Gorup'.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Junaidi Hasan dengan judul “Pengaruh Pemberian *Reward*, Insentif, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Siloam Medan.” Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui reward, insentif, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yang dimana penelitian ini menggunakan data kuantitatif, dan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel reward, insentif, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan RS Siloam Dhirga Surya Medan.<sup>30</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Junaidi Hasan memiliki perbedaan dengan penelitian lainnya dalam beberapa aspek, yaitu: Topik Penelitian ini fokus pada pengaruh pemberian *reward*, insentif, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Siloam Medan. Sedangkan penelitian dengan judul "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)" terfokus kepada peningkatan *employee morale* perspektif maqashid syariah dengan penguatan pemberian reward dan fasilitas kerja. Objek Penelitian: Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Siloam Medan. Sedangkan penelitian dengan judul "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia

---

<sup>30</sup> Junaidi Hasan, ‘Pengaruh Pemberian Reward, Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Siloam Medan’, *Jurnal Ekonomika*, vol. 27 (Aceh, 2022).

Teknologi (Resvara)" adalah karyawan pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara) yang berada di Yogyakarta.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Maria Magdalena Minarsih dan Tiara Nove Ria dengan judul "Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Insentif Terhadap Semangat Kerja (Studi Kasus PT Semarang Garment). Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh dari *reward*, *punishment* dan insentif terhadap semangat kerja karyawan secara empiris dengan adanya pembuktian mengenai pengaruh dari tiga variabel terikat tersebut. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Kemudian pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *purposive random sampling*. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel *Reward*, *Punishment*, Insentif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Uji t dan Uji F menunjukkan hasil yang sama dan R<sup>2</sup> menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki kontribusi sebesar 53,3% terhadap semangat kerja karyawan, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.<sup>31</sup>

Perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh Maria Magdalena Minarsih dan Tiara Nove Ria memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)". Beberapa

---

<sup>31</sup> Minarsih, Tiara, and Ria, 'PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA (Studi Kasus PT Semarang Garment)'.

perbedaan tersebut antara lain: Topik Penelitian: Penelitian yang dilakukan oleh Maria Magdalena Minarsih dan Tiara Nove Ria berfokus pada pengaruh reward, punishment, dan insentif terhadap semangat kerja karyawan di PT Semarang Garment. Sementara itu, penelitian "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)" lebih berfokus pada upaya meningkatkan morale karyawan melalui pemberian reward dan fasilitas kerja. Tujuan penelitian Maria Magdalena Minarsih dan Tiara Nove Ria adalah untuk melihat pengaruh reward, punishment, dan insentif terhadap semangat kerja karyawan secara empiris. Sementara itu, tujuan penelitian "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)" lebih fokus pada meningkatkan morale karyawan melalui pemberian reward dan fasilitas kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Maqashid Syariah. Metode Penelitian Maria Magdalena Minarsih dan Tiara Nove Ria menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik purposive random sampling. Sementara itu, penelitian "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)" menggunakan metode penelitian kualitatif dengan wawancara sebagai teknik pengumpulan data. Variabel Penelitian Maria Magdalena Minarsih dan Tiara Nove Ria memfokuskan pada pengaruh reward, punishment, dan insentif terhadap semangat kerja karyawan. Sementara itu, penelitian "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap

*Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)" memfokuskan pada pemberian *reward* dan fasilitas kerja untuk meningkatkan morale karyawan.

Kesembilan, Penelitian yang dilakukan oleh Sumithra Sreenath, P. Arathy Mohan, dan M. P. Lavanya dengan judul "*Employee Benefits and its Effect on Productivity at Semcon India Private Limited, Bangalore*" mengulas pentingnya manajemen imbalan untuk memotivasi karyawan dalam lingkungan kerja saat ini. Penelitian ini menyoroti bahwa paket manfaat bagi karyawan, terutama yang bersifat moneter seperti hadiah tunai dan asuransi, dapat menjadi motivator di tempat kerja. Penelitian ini mengungkapkan berbagai faktor yang perlu dipertimbangkan dalam merancang paket manfaat yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa paket manfaat bagi karyawan memiliki dampak positif terhadap produktivitas di tempat kerja. Dalam konteks Semcon India Private Limited, penelitian ini menyelidiki sejauh mana paket manfaat karyawan memengaruhi produktivitas, dan hasilnya menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen imbalan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan merawat karyawan.<sup>32</sup>

Kedua penelitian ini memiliki fokus yang berbeda, meskipun keduanya membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan semangat kerja karyawan. Penelitian pertama, "*Employee Benefits and its Effect on*

---

<sup>32</sup> Sumithra Sreenath, P. Arathy Mohan, and M.P. Lavanya, 'Employee Benefits and its Effect on Productivity at Semcon India Private Limited, Bangalore', *SDMIMD Journal of Management*, vol. 10, no. 1 (2019), pp. 55–64.

*Productivity at Semcon India Private Limited, Bangalore,*" menekankan pentingnya manajemen imbalan, terutama yang bersifat moneter, sebagai faktor motivasi di tempat kerja. Penelitian ini menyoroti dampak positif paket manfaat bagi karyawan terhadap produktivitas di perusahaan tertentu. Sementara itu, penelitian kedua, "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah Pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)," lebih berfokus pada pengaruh reward dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan dalam perspektif Maqashid Syariah. Penelitian ini mempertimbangkan elemen etis dalam bisnis dan manajemen serta faktor-faktor non-finansial dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Meskipun memiliki fokus yang berbeda, keduanya menunjukkan pentingnya aspek-aspek tambahan selain gaji dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fayatunisyah dan Wulandari dengan judul "*The Effect of Reward and Punishment on Employee Morale at the Bima Regency Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning (DP3AP2KB).*" Penelitian ini bertujuan untuk menilai bagaimana semangat kerja karyawan di Kantor Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kabupaten Bima diberikan penghargaan dan hukuman. Penelitian ini melibatkan 36 individu karyawan ASN sebagai sampel dengan metode purposive sampling. Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada variabel penghargaan

memiliki pengaruh sebesar 0,316 pada semangat kerja, sementara peningkatan satu unit pada variabel hukuman memiliki pengaruh sebesar 0,498. Meskipun koefisien korelasi sebesar 0,58 mengindikasikan hubungan yang marginal antara variabel dependen dan independen, nilai koefisien determinasi sebesar 33,6% mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara penghargaan, hukuman, dan semangat kerja karyawan. Penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen penghargaan dan hukuman dalam membentuk disiplin dan semangat kerja karyawan di lingkungan kantor tersebut.<sup>33</sup>

Penelitian tentang "*The Effect of Reward and Punishment on Employee Morale at the Bima Regency Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning (DP3AP2KB)*" dan penelitian tentang "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah Pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)" berfokus pada aspek yang berbeda dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian pertama mengeksplorasi pengaruh penghargaan dan hukuman terhadap semangat kerja karyawan di lingkungan pemerintahan, sementara penelitian kedua lebih fokus pada pengaruh *reward* (penghargaan) dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan dalam konteks perusahaan swasta dengan perspektif Maqashid Syariah. Meskipun keduanya membahas faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja

---

<sup>33</sup> Nurul Fayatunisyah and Wulandari, 'The Effect of Reward and Punishment on Employee Morale at the Bima Regency Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning (DP3AP2KB)', *Formosa Journal of Sustainable Research*, vol. 2, no. 8 (2023), pp. 2159–78.



karyawan, mereka memiliki pendekatan yang berbeda dan mengacu pada konteks yang berbeda pula. Penelitian pertama menyoroti pentingnya manajemen hukuman dan penghargaan dalam konteks pemerintahan, sementara penelitian kedua mengeksplorasi pengaruh *reward* dan fasilitas kerja dengan perspektif keadilan dan etika Islam dalam lingkungan bisnis swasta.

Kesebelas, penelitian yang dilakukan oleh Abd Rauf Muhammad Amin yang berjudul "*Implemetation of Maqashid Al-Syariah Contemporary Perspective.*" Penelitian ini menggali isu kritis tentang Al-Dharūriyyāt al-Khamsah dalam kerangka Maqashid al-Syariah. Konsep ini telah menjadi subyek dari wacana dan pengayaan yang terus menerus, berkembang sejak kontribusi dari para ulama seperti al-Juwaini dan al-Ghazali. Penelitian ini mengakui kebutuhan masyarakat modern yang terus berkembang dibandingkan dengan masa lalu dan mengakui pentingnya mengadaptasi dan mengembangkan wacana seputar penerapan Al-Dharūriyyāt al-Khamsah ke dalam konteks kontemporer. Penelitian ini menyoroti bahwa para ulama kontemporer telah terlibat dalam perdebatan dan diskusi mengenai interpretasi dan penerapan prinsip-prinsip fundamental ini mengenai pelestarian agama, kehidupan, keturunan, intelektualitas, dan harta benda. Penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga untuk memahami

bagaimana prinsip-prinsip dasar ini dipahami dan diterapkan di dunia kontemporer.<sup>34</sup>

Perbedaan antara kedua penelitian ini terletak pada fokus dan konteksnya. Penelitian "*Implementation of Maqashid Al-Syariah Contemporary Perspective*" membahas konsep Al-Dharūriyyāt al-Khamsah dalam kerangka maqasid al-syariah dan mengeksplorasi bagaimana konsep tersebut diterapkan dalam konteks kontemporer. Penelitian ini lebih bersifat teoritis dan konseptual, berfokus pada analisis intelektual dan pemikiran ulama terkait dengan prinsip-prinsip tersebut. Di sisi lain, penelitian "*Pengaruh Reward dan Fasilitas Kerja Terhadap Employee Morale Perspektif Maqashid Syariah Pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)*" lebih bersifat praktis dan empiris. Penelitian ini berfokus pada pengaruh reward dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan dalam sebuah perusahaan, dengan menggunakan perspektif Maqashid Syariah sebagai kerangka etis. Penelitian ini mengumpulkan data dari responden karyawan dan melakukan analisis statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks organisasi. Kedua penelitian memiliki nilai penting dalam pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip Islam dalam berbagai konteks, tetapi mereka berfokus pada aspek yang berbeda, yaitu teoritis versus praktis.

---

<sup>34</sup> Abd Rauf Muhammad Amin, 'Implementation of Maqasid Al-Syariah Contemporary Perspective', *Journal of Social Transformation and Regional Development*, vol. 2, no. 3 (2020), pp. 189–200.

Keduabelas, penelitian yang dilakukan oleh Farjana Nur, Dean Harrison, Shuchisnigdha Deb, Reuben F. Burch V, dan Lesley Strawderman dengan judul *“Identification of interventions to improve employee morale in physically demanding, repetitive motion work task: A pilot case study.”* Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya semangat kerja karyawan sebagai faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan retensi. Penelitian ini menyelidiki hubungan dan tingkat moral antara karyawan dan supervisor di industri jasa yang besar. Dengan menggunakan kuesioner terbuka, penelitian ini menilai berbagai aspek yang berkaitan dengan semangat kerja dan motivasi, seperti dukungan, insentif, lingkungan kerja, metode motivasi, dan kepuasan kerja. Temuan ini, berdasarkan tanggapan dari 44 manajer yang mengawasi para pekerja yang bekerja per jam di sebuah perusahaan distribusi di Amerika Utara, mengungkapkan kekhawatiran mengenai moral karyawan yang buruk dan sikap kerja yang negatif. Faktor-faktor yang berkontribusi termasuk masalah-masalah seperti upah dan jam kerja yang rendah, kurangnya motivasi, kekurangan tenaga kerja, beban kerja fisik, dan pengawasan yang tidak memadai. Penelitian ini juga menyoroti potensi kesenjangan dalam memahami misi dan visi perusahaan antara pekerja dan manajer. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya mengatasi masalah-masalah ini untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan retensi di lingkungan kerja yang menuntut fisik.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Farjana Nur et al., ‘Identification of interventions to improve employee morale in physically

Penelitian "*Identification of interventions to improve employee morale in physically demanding, repetitive motion work tasks: A pilot case study*" berfokus pada pemahaman pentingnya semangat kerja karyawan dan upaya untuk meningkatkannya, terutama dalam pekerjaan yang memerlukan tugas fisik berulang. Penelitian ini dilakukan melalui analisis hubungan antara karyawan dan supervisor di industri jasa yang besar menggunakan kuesioner terbuka yang mencakup berbagai aspek semangat kerja dan motivasi. Hasilnya menunjukkan masalah semangat kerja yang rendah di antara pekerja yang bekerja secara per jam dalam situasi yang mengharuskan mereka melakukan pekerjaan fisik yang berat. Faktor-faktor yang memengaruhi termasuk upah rendah, kurangnya motivasi, kekurangan tenaga kerja, beban kerja fisik yang tinggi, dan kurangnya pengawasan yang memadai. Penelitian ini menyoroti perlunya intervensi untuk mengatasi masalah ini dan meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi produktivitas dan retensi karyawan. Di sisi lain, penelitian "*Pengaruh Reward dan Fasilitas Kerja Terhadap Employee Morale Perspektif Maqashid Syariah Pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)*" mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam konteks PT. Inter Asia Teknologi dengan fokus pada insentif finansial dan fasilitas kerja. Ini adalah studi kuantitatif yang menggunakan metode survei dengan responden dari perusahaan tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa baik insentif finansial maupun fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut. Dalam kedua penelitian ini, semangat kerja karyawan diidentifikasi sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja dan retensi karyawan, tetapi pendekatan dan konteksnya berbeda.

Ketigabelas, penelitian yang dilakukan oleh Sumihar Br. Sirait dan Normansyah dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Semangat Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai.” Penelitian ini membahas bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja memengaruhi efisiensi kerja di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisisnya melakukan penghitungan dari data-data yang bersifat pembuktian dari suatu masalah. Adapun jumlah responden yang digunakan sebanyak 49 responden. Adapun hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil uji F secara bersamaan antara variabel fasilitas kerja, semangat kerja, dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan hasil analisis secara koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimana hal tersebut menunjukkan variasi naik turunnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, semangat kerja, dan pengalaman kerja.<sup>36</sup>

Perbedaan signifikan antara penelitian yang dilakukan oleh Sumihar Br. Sirait dan Normansyah dengan penelitian yang akan penulis lakukan

---

<sup>36</sup> S.B.R. SIRAIT and N. NORMANSYAH, ‘Pengaruh Fasilitas Kerja, Semangat Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai’, *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains* (2021), pp. 75–83.

adalah: Pertama, fokus penelitian yang berbeda. Penelitian yang pertama bertujuan untuk meningkatkan morale karyawan dengan memberikan *reward* dan fasilitas kerja yang dilihat dari sudut pandang Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara). Sementara itu, penelitian yang kedua meneliti bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja memengaruhi produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai. Kedua, objek penelitian yang berbeda. Penelitian yang pertama meneliti PT. Inter Asia Teknologi (Resvara), sedangkan penelitian yang kedua meneliti Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai. Ketiga, metode penelitian yang berbeda. Penelitian yang pertama menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data yang dilihat dari sudut pandang Maqashid Syariah. Sementara itu, penelitian yang kedua juga menggunakan metode kuantitatif, namun analisis data yang dilakukan lebih berfokus pada pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Meskipun ada perbedaan signifikan antara kedua penelitian, keduanya tetap membahas tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang ingin penulis lakukan lebih memfokuskan pada *reward* dan fasilitas kerja yang dilihat dari sudut pandang Maqashid Syariah, sementara penelitian yang dilakukan oleh Sumihar Br. Sirait dan Normansyah memfokuskan pada lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Keempatbelas, penelitian yang dilakukan oleh Brenda Groen, Theo van der Voordt, Bartele Hoekstra, Hester van Sprang dengan judul "*Impact of employee satisfaction with facilities on self-assessed productivity support.*" Tulisan ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kepuasan terhadap bangunan, fasilitas, dan layanan dengan dukungan produktivitas yang diamati dan untuk menguji apakah hasil dari studi yang serupa oleh Batenburg dan Van der Voordt dikonfirmasi dalam studi ulang setelah 10 tahun dengan data yang lebih baru. Metode atau pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menelusuri dari database dengan data kepuasan pengguna dan dukungan produktivitas yang dipercayai. Kemudian data dikumpulkan melalui alat diagnostic lingkungan kerja WODI dan dianalisis menggunakan regresi berganda secara bertahap. Hasil temuan pada penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kepuasan karyawan dengan fasilitas berhubungan signifikan dengan dukungan produktivitas yang dipercayai. Faktor lain yang tidak termasuk dalam set data, seperti motivasi intrinsik, kondisi kerja, dan manajemen sumber daya manusia juga mungkin memiliki dampak.<sup>37</sup>

Terdapat beberapa perbedaan signifikan antara penelitian yang akan penulis lakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Brenda Groen, Theo van der Voordt, Bartele Hoekstra, Hester van Sprang. Pertama, fokus penelitian yang berbeda. Penelitian yang pertama bertujuan untuk meningkatkan morale karyawan dengan memberikan reward dan fasilitas

---

<sup>37</sup> Groen et al., 'Impact of employee satisfaction with facilities on self-assessed productivity support'.

kerja yang dilihat dari sudut pandang Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara). Sementara itu, penelitian yang kedua mengeksplorasi hubungan antara kepuasan terhadap bangunan, fasilitas, dan layanan dengan dukungan produktivitas yang diamati. Kedua, objek penelitian yang berbeda. Penelitian yang pertama meneliti PT. Inter Asia Teknologi (Resvara), sedangkan penelitian yang kedua tidak menyebutkan objek penelitian secara spesifik. Ketiga, metode penelitian yang berbeda. Penelitian yang pertama menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data yang dilihat dari sudut pandang Maqashid Syariah. Sementara itu, penelitian yang kedua menggunakan metode eksploratif dengan menelusuri data dari database dengan data kepuasan pengguna dan dukungan produktivitas yang dipercayai, dan dianalisis menggunakan regresi berganda secara bertahap. Keempat, variabel yang berbeda. Penelitian yang pertama memfokuskan pada pemberian *reward* dan fasilitas kerja, sedangkan penelitian yang kedua memfokuskan pada kepuasan terhadap bangunan, fasilitas, dan layanan. Meskipun ada perbedaan signifikan antara kedua penelitian, keduanya tetap membahas tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang pertama memfokuskan pada *reward* dan fasilitas kerja yang dilihat dari sudut pandang Maqashid Syariah, sementara penelitian yang kedua memfokuskan pada kepuasan terhadap bangunan, fasilitas, dan layanan yang berhubungan dengan dukungan produktivitas yang dipercayai.

Kelimabelas, penelitian yang dilakukan oleh Ismail Hajiali, Andi Muhammad F. K, Budhiandriani, Etik P, Mukhlis S. dengan judul



*“Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance”* ini bertujuan untuk mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai, termasuk motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompetensi, serta keterkaitannya. Dilakukan di LLDIKTI-IX dengan jumlah sampel 125 karyawan, penelitian ini menggunakan pemodelan persamaan struktural untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan perlunya peningkatan dalam motivasi karyawan, terutama dalam hal aspek eksistensi, keterhubungan, dan pertumbuhan. Kompetensi karyawan ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja, meskipun dengan penekanan yang terbatas pada inovasi dan teknologi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja, menyoroti pentingnya menyelaraskan kompetensi dengan kebutuhan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggarisbawahi interaksi yang kompleks antara faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.<sup>38</sup>

Penelitian yang berjudul *“Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance”* memiliki fokus yang berbeda dari penelitian yang membahas pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggali hubungan

---

<sup>38</sup> Ismail Hajiali et al., ‘Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance’, *Golden Ratio of Human Resource Management*, vol. 2, no. 1 (2022), pp. 57–69.

kompleks antara faktor-faktor tersebut dan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja. Di sisi lain, penelitian yang kedua lebih terfokus pada faktor-faktor seperti penghargaan dan fasilitas kerja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dengan perspektif Maqashid Syariah. Meskipun keduanya menyoroti aspek penting dalam lingkungan kerja, mereka memiliki fokus yang berbeda dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi karyawan.

Keenambelas, penelitian yang dilakukan oleh Agus Purwanto, Dewiana Novitasari, dan Masduki Asbari dengan judul *“Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries: How The Role of Innovative Work Behavior, Organizational Citizenship Behavior?”* bertujuan untuk menyelidiki hubungan yang rumit antara berbagai faktor termasuk perilaku kerja inovatif, perilaku kewargaan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja kerja dalam konteks industri pariwisata di Banten, Indonesia. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan SmartPLS untuk analisis data, penelitian ini mengungkap beberapa hubungan yang signifikan, seperti dampak positif dari perilaku kerja inovatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja, serta pengaruh perilaku kewargaan organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara perilaku kerja inovatif dan kinerja, serta peran perilaku kewarganegaraan organisasi dalam mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Temuan ini menjelaskan dinamika yang beragam dalam industri pariwisata dan pentingnya faktor-faktor seperti

inovasi dan perilaku kewargaan organisasi dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja.<sup>39</sup>

Penelitian "*Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries: How The Role of Innovative Work Behavior, Organizational Citizenship Behavior?*" dan penelitian "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah Pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)" memiliki fokus yang berbeda. Penelitian pertama berfokus pada industri pariwisata dan mengkaji hubungan antara perilaku kerja inovatif, perilaku kewargaan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian kedua berfokus pada pengaruh *reward* dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan dalam konteks perusahaan PT. Inter Asia Teknologi dengan perspektif Maqashid Syariah. Meskipun keduanya memeriksa faktor-faktor yang memengaruhi karyawan, penekanannya berbeda: penelitian pertama lebih pada aspek perilaku kerja dan organisasi, sedangkan penelitian kedua lebih pada imbalan dan fasilitas kerja dalam konteks etika bisnis Islam.

Ketujuhbelas, penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayanti, Azhari Akmal Tarigan, Syukri Albani Nasution dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja dan Perspektif Maqashid Syariah Pada RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan". Adapun Penelitian ini bertujuan untuk

---

<sup>39</sup> Agus Purwanto, Dewiana Novitasari, and Masduki Asbari, "Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries: How The Role of Innovative Work Behaviour, Organizational Citizenship Behaviour?", *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, vol. 3, no. 1 (2022), pp. 1–12, <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/246>.

mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur (*path analysis*) dan menggunakan program SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebesar 54,5% dan sisanya 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan pengaruh variabel kompensasi, motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 55,7% dan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Intervensi di RSUD dr Pirngadi Kota Medan dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Maqashid al-syari'ah dapat diartikan sebagai tujuan Allah sebagai syari' dalam menetapkan suatu hukum yang terpadu bagi hamba-hambanya. Esensi dari maqashid al-syari'ah Esensi dari maqashid al-syari'ah adalah mewujudkan kebaikan sekaligus menghindari keburukan atau menarik manfaat (*maslahah*).<sup>40</sup>

Beberapa perbedaan antara judul penelitian "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)" dan "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja dan Perspektif Maqashid Syariah Pada RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan". Perbedaan antara kedua penelitian tersebut terletak pada konteks penelitian dan variabel yang diteliti. Penelitian pertama berfokus pada *reward*, fasilitas

---

<sup>40</sup> Nurhidayanti, Azhari Akmal Tarigan, and Syukri Albani Nasution, 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja dan Perspektif Maqashid Syariah Pada RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, vol. 8, no. 03 (2022), pp. 2995–3002.

kerja, dan *employee morale* di PT. Inter Asia Teknologi, sementara penelitian kedua berfokus pada kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. Selain itu, penelitian kedua juga melibatkan variabel intervening (kepuasan kerja) untuk memahami pengaruh tidak langsung dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja. Meskipun kedua penelitian mengadopsi perspektif Maqashid Syariah, fokus variabel yang diteliti dan metode analisis yang digunakan berbeda.

Kedelapanbelas, penelitian yang dilakukan oleh Agus Purwanto, John Tampil Purba, Innocentius Bernarto, dan Rosdiana Sijabat dengan judul "*The Role of Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behaviour, Innovative Work Behaviour, Quality Work Life, Digital Transformation and Leader Member Exchange on Universities Performance*" ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh langsung dan tidak langsung dari berbagai faktor, termasuk kepemimpinan transformasional, kehidupan kerja yang berkualitas, transformasi digital, pertukaran pemimpin-anggota, terhadap perilaku kerja inovatif, perilaku kewargaan organisasional, dan pada akhirnya, kinerja perguruan tinggi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada dosen-dosen universitas di Banten. Pemodelan persamaan struktural digunakan untuk analisis data. Temuan utama menyoroti dampak signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja universitas dan perilaku kerja inovatif, tetapi tidak pada perilaku kewargaan organisasi. Pertukaran pemimpin-anggota ditemukan secara signifikan mempengaruhi perilaku kerja

inovatif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional atau kinerja universitas. Kehidupan kerja yang berkualitas secara signifikan mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional tetapi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja universitas atau perilaku kerja inovatif. Transformasi digital tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap salah satu variabel yang diteliti. Penelitian ini berkontribusi untuk memahami hubungan yang rumit antara faktor-faktor ini dan kinerja universitas dalam konteks pendidikan tinggi.<sup>41</sup>

Penelitian pertama menitikberatkan pada konteks pendidikan tinggi dan mengeksplorasi berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja perguruan tinggi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis data menggunakan pemodelan persamaan struktural. Temuan utama mencakup dampak positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja universitas dan perilaku kerja inovatif. Namun, penting untuk dicatat bahwa transformasi digital tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan pada variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana faktor-faktor seperti kepemimpinan, perilaku karyawan, dan transformasi digital dapat memengaruhi kinerja universitas dalam lingkungan pendidikan tinggi. Sementara itu, penelitian kedua "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah Pada

---

<sup>41</sup> Calen Calen et al., 'The role of transformational leadership, leader member exchange, digital transformation on organizational citizenship behaviour and work innovation capabilities in during Covid-19 pandemic', *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, vol. 7, no. 2 (2021), pp. 203–16.

PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)" lebih fokus pada lingkungan perusahaan dan dampak insentif dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Hasilnya menunjukkan bahwa baik *reward* (imbalan) maupun fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan dalam perspektif Maqashid Syariah. Penelitian ini lebih berfokus pada aspek-aspek spesifik yang memengaruhi semangat kerja karyawan dalam konteks perusahaan tertentu.

Kesembilanbelas, penelitian ini dilakukan oleh Restiana Febianti, Pupung Purnamasari, dan Nopi Hermawati dengan judul "*Effect of Morale Competence and Reward on Whistleblowing Intention*". Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kompetensi moral dan pemberian reward terhadap intensi whistleblowing pada karyawan di beberapa BUMN sektor non-keuangan di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel terdiri dari 38 responden yang merupakan karyawan dari empat BUMN sektor non-keuangan di Kota Bandung, dipilih menggunakan teknik convenience sampling. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh responden secara langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi moral dan pemberian reward secara signifikan mempengaruhi intensi whistleblowing pada karyawan di empat BUMN sektor non-keuangan Kota Bandung. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami

faktor-faktor yang memengaruhi perilaku whistleblowing dalam konteks BUMN sektor non-keuangan di Kota Bandung.<sup>42</sup>

Perbedaan signifikan antara judul penelitian "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)" dengan penelitian yang dilakukan oleh Restiana Febianti, Pupung Purnamasari, dan Nopi Hermawati dengan judul "*Effect of Morale Competence and Reward on Whistleblowing Intention*". Secara signifikan antara kedua penelitian tersebut terletak pada fokus dan konteks penelitian yang berbeda. Penelitian pertama berjudul "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi" bertujuan untuk menguji pengaruh *reward* dan fasilitas kerja terhadap *employee morale* dengan mempertimbangkan perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi. Penelitian ini lebih fokus pada hubungan antara *reward*, fasilitas kerja, dan *employee morale* pada perusahaan tersebut. Sementara itu, penelitian kedua bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kompetensi moral dan pemberian *reward* terhadap intensi *whistleblowing* pada karyawan di beberapa BUMN sektor non-keuangan di Kota Bandung. Penelitian ini melibatkan beberapa BUMN sektor non-keuangan sebagai sampel, dengan fokus pada intensi whistleblowing karyawan.

---

<sup>42</sup> Restiana Febianti, Pupung Purnamasari, and Nopi Hernawati, 'Effect of Moral Competence and Reward on Whistleblowing Intention', *Maret*, vol. 21, no. 1 (2020), pp. 108–15,



Kedua puluh, merupakan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nazmul Haque, Jamal Said, Md Faruq Abdullah, dan Abu Umar Faruq Ahmad dengan judul “*Money Laundering From Maqasid Al- Shari’ah Perspective With a Particular Reference to Preservation of Wealth (Hifz Al-Mal)*.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi konsep pencucian uang dalam hubungannya dengan tujuan proteksi kekayaan (Hifz al-māl). Penelitian ini juga memeriksa proses pencucian uang untuk menentukan apakah mereka halal dalam Syari’at. Desain yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi pada pendekatan kualitatif dengan meninjau dan menganalisis data otentik dalam literatur serta dokumen yang relevan terkait prinsip-prinsip maqashid syariah, terutama yang disebutkan dalam al-quran dan sunnah. Signifikansi dari studi ini adalah kontribusi baru melalui eksplorasi pandangan maqāsid al-Sharī’ah terhadap sumber-sumber yang terlibat dalam proses pencucian uang dan kekayaan yang dicapai melalui proses ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ajaran quran dan sunnah, dapat diambil kesimpulan bahwa pembatasan syariah terhadap proses pencucian uang lebih ketat dibandingkan hukum-hukum biasa lainnya karena syariah lebih menekankan pada perlindungan kekayaan untuk kebaikan umat manusia.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Muhammad Nazmul Hoque et al., ‘Money laundering from maqāsid al- shari’ah perspective with a particular reference to preservation of wealth (hifz al-māl)’, *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, vol. 24, no. Special Issue 1 (2021), pp. 1–10, <https://www.abacademies.org/articles/money-laundering-from-maqid-alsharah-perspective-with-a-particular-reference-to-preservation-of-wealth-hifz-alml.pdf>.

Penelitian pertama yang disebutkan difokuskan pada upaya untuk meningkatkan moral karyawan dengan memberikan penghargaan dan fasilitas kerja, sambil meninjau aspek-aspek maqashid syariah. Penelitian kedua, di sisi lain, memfokuskan pada evaluasi konsep pencucian uang dari perspektif maqashid al-Shari'ah, terutama dalam hal perlindungan kekayaan. Dalam hal desain penelitian, studi pertama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner online untuk mengumpulkan data dari karyawan, sementara studi kedua mengadopsi pendekatan kualitatif dengan meninjau dan menganalisis data otentik dalam literatur serta dokumen yang relevan. Kesimpulan dari kedua penelitian ini juga sangat berbeda. Studi pertama menunjukkan bahwa faktor-faktor personal dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan karyawan, dan bahwa pentingnya kebutuhan karyawan adalah mediator penting dalam hubungan tersebut. Di sisi lain, studi kedua menyoroti perlunya pembatasan yang lebih ketat terhadap pencucian uang dalam Islam karena syariah lebih menekankan pada perlindungan kekayaan untuk kebaikan umat manusia.

Keduapuluh satu, merupakan penelitian yang dilakukan oleh Laxmiprada Pattnaik dan Lalatendu Kesari Jena dengan judul "*Mindfulness, remote engagement and employee morale: conceptual analysis to address the "new normal"*" dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi keterkaitan antara kesadaran (*mindfulness*), keterlibatan jarak jauh (*remote engagement*), dan semangat kerja karyawan sebagai solusi untuk situasi normal yang baru selama masa-masa sulit saat pandemi. Desain penelitian

yang digunakan adalah survey literatur yang menyeluruh guna mengidentifikasi hubungan konseptual antara kesadaran, (*mindfulness*), keterlibatan jarak jauh (*remote engagement*), dan semangat kerja karyawan (*employee morale*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesadaran (*mindfulness*) ditengah semua gangguan yang menghalangi karyawan untuk tetap fokus pada tugas mereka saat bekerja dari jarak jauh (*work from home*).<sup>44</sup>

Perbedaan antara kedua judul penelitian tersebut adalah fokusnya. Penelitian pertama berfokus pada meningkatkan semangat kerja karyawan dengan pemberian *reward* dan fasilitas kerja yang dilihat dari sudut pandang maqashid syariah di PT. Inter Asia Teknologi (Resvara), sedangkan penelitian kedua berfokus pada keterkaitan antara kesadaran (*mindfulness*), keterlibatan jarak jauh (*remote engagement*), dan semangat kerja karyawan sebagai solusi untuk situasi normal yang baru selama masa-masa sulit saat pandemi. Selain itu, desain penelitian juga berbeda, dimana penelitian pertama menggunakan penyebaran kuesioner dan wawancara dengan di PT. Inter Asia Teknologi (Resvara), sedangkan penelitian kedua menggunakan survei literatur untuk menganalisis hubungan konseptual antara ketiga konstruk tersebut.

Kedua puluh dua, penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Ali Hudaefi dan Abdul Malik Badeges dengan judul penelitian “*maqasid al-shariah on*

---

<sup>44</sup> Laxmiprada Pattnaik and Lalatendu Kesari Jena, ‘Mindfulness, remote engagement and employee morale: conceptual analysis to address the “new normal”’, *International Journal of Organizational Analysis*, vol. 29, no. 4 (2020), pp. 873–90.

*Islamic banking performance in Indonesia: a knowledge discovery via text mining*” tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengeksplorasi bagaimana Islamic Banking di Indonesia mempromosikan maqashid al-shariah melalui laporan-laporan yang dipublikasikan. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini menggunakan text mining dari 24 laporan resmi dari 5 Islamic Banking di Indonesia yang diterbitkan dari tahun 2015 hingga 2017. Hasilnya menunjukkan bahwa Indeks Maqashid Syariah (MSI) berhasil mengukur kinerja bank berdasarkan maqashid syariah secara terkuantifikasi, didukung oleh analisis kualitatif yang menghasilkan informasi terkait maqashid syariah dari laporan bank syariah yang diambil sebagai sampel. Hasil temuan memberikan pengetahuan tentang pengukuran maqashid syariah secara matematis dan bagaimana maqashid syariah diinformasikan melalui teks digital.<sup>45</sup>

Perbedaan dengan judul penelitian yang akan penulis lakukan adalah fokus topik yang diangkat. Penelitian pertama berfokus pada meningkatkan morale karyawan melalui pemberian *reward* dan fasilitas kerja dengan sudut pandang maqashid syariah di sebuah perusahaan tertentu, sedangkan penelitian kedua lebih mengeksplorasi bagaimana Islamic Banking di Indonesia mempromosikan maqashid al-shariah melalui laporan-laporan yang dipublikasikan dengan menggunakan pendekatan *text mining*.

---

<sup>45</sup> Fahmi Ali Hudaefi and Abdul Malik Badeges, ‘Maqāṣid al-Sharī‘ah on Islamic banking performance in Indonesia: a knowledge discovery via text mining’, *Journal of Islamic Marketing*, vol. 13, no. 10 (2022), <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JIMA-03-2020-0081/full/html>.

Keduapuluh tiga, penelitian yang dilakukan oleh Afidatul dan I Putu A. dengan judul “*The Influence of Work Facilities, Rewards, and Work Environment on Improving Employee Performance at Quds Royal Hotel Surabaya*”. Riset ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, reward, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Quds Royal Hotel Surabaya. Metode penelitian ini adalah kualitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja, *reward*, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Quds Royal Hotel Surabaya menunjukkan hasil yang positif dan signifikan<sup>46</sup>

Perbedaan antara penelitian yang akan penulis lakukan adalah fokus penelitiannya. Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis lebih menekankan pada peningkatan *employee morale* dengan menggunakan *reward* dan fasilitas kerja, sementara penelitian yang kedua mengeksplorasi pengaruh fasilitas kerja, *reward*, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian pertama juga melihat dari sudut pandang maqashid syariah di PT Inter Asia Teknologi (Resvara), sedangkan penelitian kedua lebih umum dalam melihat pengaruh fasilitas kerja, *reward*, dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

Keduapuluh empat, merupakan penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayanti dkk dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap

---

<sup>46</sup> Afidatul Auliyah and I. Putu Artaya, *The Influence of Work Facilities, Rewards, and Work Environment on Improving Employee Performance at Quds Royal Hotel Surabaya* (2019), <https://www.researchgate.net/publication/330083836>.

Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja dan Perspektif Maqashid Syariah Pada RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung dari kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur dan menggunakan program SPSS versi 20.0. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan sampel sebanyak 100 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja melalui kinerja mempengaruhi sebesar 54,5% dan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain.<sup>47</sup>

Kedua penelitian memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan kinerja dan performa pegawai di lingkungan kerja mereka masing-masing. Namun, penelitian pertama fokus pada pengaruh reward dan fasilitas kerja terhadap morale pegawai di PT. Inter Asia Teknologi (Resvara) dengan sudut pandang Maqashid Syariah, sementara penelitian kedua mengeksplorasi pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan dengan mempertimbangkan perspektif Maqashid Syariah juga. Dalam hal metodologi, walaupun sama-sama menggunakan kuantitatif akan tetapi penelitian kedua menggunakan metode analisis jalur, sementara penelitian pertama menggunakan analisis regresi berganda. Namun, kedua penelitian

---

<sup>47</sup> Nurhidayanti, Akmal Tarigan, and Albani Nasution, ‘Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja dan Perspektif Maqashid Syariah Pada RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan’.

memberikan informasi yang bermanfaat bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja dan performa pegawai.

Keduapuluh lima, merupakan penelitian yang dilakukan oleh Putu Panca Adi P. P. Dkk, yang berjudul “Pengaruh Sistem Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja *Trainee* Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh system penghargaan (*reward*) terhadap kinerja *trainee* di Holiday Inn Resort Baruna Bali. Dalam penelitian ini, populasi adalah *trainee* disemua *department* dan dengan jumlah sampel 30 orang. Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kuantitatif yang di dapatkan dengan kuesioner dengan skala likert diolah menggunakan sistem spss, kemudian hasil yang didapatkan dari mengolah data akan di deskripsikan dengan sistematis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan sistem penghargaan (*reward*) terhadap kinerja *trainee*. Hal ini dapat dilihat dimana *trainee* yang diberikan apresiasi atau reward menunjukkan kinerja yang lebih baik dari pada *trainee* yang tidak diberikan penghargaan (*reward*). Jadi dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian reward kepada *trainee* memiliki efek yang positif terhadap kinerja *trainee*.<sup>48</sup>

Perbedaan secara umum dalam kesimpulannya antara penelitian "Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)" dengan

---

<sup>48</sup> Putu Panca Adi Pratiwi Indah, Putu Indah Rahmawati, and Nyoman Dini Andiani, ‘Pengaruh Sistem Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja *Trainee* Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali’, *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, vol. 2, no. 1 (2019), p. 41.

penelitian “Pengaruh Sistem Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja *Trainee* Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali adalah: penelitian Putu Panca Adi P. P. Dkk membahas pengaruh reward terhadap kinerja trainee, sedangkan penelitian yang akan dilakukan di PT. Inter Asia Teknologi (Resvara) berfokus pada pengaruh *reward* dan fasilitas kerja terhadap *employee morale* dengan mempertimbangkan perspektif maqashid syariah.

## **B. Landasan Teori**

### ***I. Reward***

#### ***a. Pengertian Reward***

*Reward* berasal dari bahasa Inggris yang memiliki arti pemberian penghargaan atau imbalan.<sup>49</sup> Secara umum, *reward* merujuk pada sesuatu yang diberikan sebagai imbalan atau hadiah atas suatu prestasi atau pencapaian yang telah dilakukan. Kata ini biasanya digunakan dalam konteks penghargaan atau imbalan di dalam lingkungan kerja atau organisasi.

Purwanto mengatakan bahwa *reward* adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak-anak merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan.<sup>50</sup> Menurut Fahmi, *reward* adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan,

---

<sup>49</sup> Echols and Shadily, *Kamus Inggris Indonesia : an english-Indonesia dictionary / oleh John M. Echols dan Hassan Shadily*, p. 361.

<sup>50</sup> Purwanto M. Ngalim, *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), p. 182.



baik berbentuk finansial maupun non finansial.<sup>51</sup> Di sisi lain, menurut pendapat Siagian, reward adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.<sup>52</sup>

Menurut Koning & Van Kleef, *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.<sup>53</sup> Pendapat lain yang dikemukakan oleh Satrohadiwiry, reward adalah bentuk imbalan atau ganti rugi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan sumbangan atau kontribusi dalam bentuk tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.<sup>54</sup>

Kedua pendapat tersebut memiliki kesamaan dalam menjelaskan bahwa reward merupakan bentuk pengakuan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan karena telah memberikan sumbangan atau kontribusi kepada perusahaan. Kedua pendapat juga menekankan pentingnya hubungan antar karyawan dalam memberikan reward. Namun, pendapat pertama lebih menekankan pada aspek perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja,

---

<sup>51</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. (Bandung: Alfabeta, 2016), p. 64.

<sup>52</sup> Siagian Evi, *Teori Komunikasi Umum dan Aplikasinya* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015), pp. 4–5.

<sup>53</sup> Lukas F. Koning and Gerben A. Van Kleef, 'How leaders' emotional displays shape followers' organizational citizenship behavior', *Leadership Quarterly*, vol. 26, no. 4 (Elsevier Inc., 2015), pp. 489–501, <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.03.001>.

<sup>54</sup> Sastrohadiwiry Redi, *Pengantar Studi Ilmu Komunikasi (Komunikasi Sebagai Kegiatan, Komunikasi Sebagai Ilmu)* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), p. 15.

sementara pendapat kedua lebih fokus pada imbalan atau ganti rugi yang diberikan oleh perusahaan.

Dapat disimpulkan secara istilah dari pendapat para pakar diatas bahwa *reward* adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada seseorang karena telah mencapai tujuan atau target tertentu atau karena telah menunjukkan prestasi yang baik. *Reward* dapat berupa sesuatu yang bernilai materi, seperti uang atau barang, atau dapat juga berupa sesuatu yang tidak bernilai materi, seperti pujian atau penghargaan. *Reward* dianggap sebagai cara efektif untuk meningkatkan motivasi dan semangat seseorang dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas pekerjaan. *Reward* yang tepat dapat membantu meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, komitmen, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

b. Indikator *Reward*

Menurut Kadarisman, indikator *reward* adalah sebagai berikut:<sup>55</sup>

- 1) Gaji
- 2) Upah
- 3) Insentif
- 4) Tunjangan
- 5) Penghargaan interpersonal

---

<sup>55</sup> M. Kadarisman, *Manajemen kompensasi.*, 3rd edition (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), p. 122.

## 6) Promosi

Sedangkan menurut Mahmudi, *reward* merupakan bentuk pengakuan yang diberikan kepada individu yang berhasil mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan.<sup>56</sup> Dalam konteks penelitian ini, indikator-indikator yang digunakan mengacu pada Mahmudi dan dapat diuraikan sebagai berikut.<sup>57</sup>

### 1) Gaji dan Bonus

Gaji atau pendapatan merupakan aspek penghargaan yang memiliki kepentingan besar bagi pekerja, yang terdiri dari pendapatan dasar serta tambahan finansial seperti bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stockgrant*) bagi karyawan.

### 2) Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas presentasi kerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya).

### 3) Pengembangan Karir

---

<sup>56</sup> Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, 3rd edition (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2019), p. 181.

<sup>57</sup> Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. p. 187.

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

#### 4) Penghargaan psikologi dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya dalam bentuk pemberian pujian, dukungan serta pengakuan.

## 2. Fasilitas Kerja

### a. Pengertian Fasilitas

Menurut KBBI fasilitas kerja merupakan sarana yang memudahkan dalam melakukan tugas atau pekerjaan.<sup>58</sup> Fasilitas kerja merupakan sarana yang dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk memudahkan dan menyelesaikan tugas mereka. Setiap perusahaan memberikan fasilitas kerja yang berbeda-beda, tergantung dari kebutuhan karyawan dalam bekerja.

---

<sup>58</sup> Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia), <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>, accessed 7 Mar 2023.

Moenir memberikan definisi fasilitas kerja sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.<sup>59</sup> Fasilitas juga dapat merupakan sesuatu yang menyenangkan yang hadir dalam bentuk nyata dan alami. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan secara fisik digunakan dalam kegiatan operasional perusahaan dan memiliki masa pakai yang relatif tetap serta memberikan manfaat untuk masa depan. Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan jasa dalam bentuk non-tunai yang dapat dinikmati secara individual maupun oleh kelompok.<sup>60</sup>

Fasilitas merupakan penampilan, kemampuan sarana prasarana dan keadaan lingkungan sekitarnya dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi fasilitas fisik (gedung) perlengkapan dan peralatan. Yang termasuk fasilitas dapat berupa alat, benda-benda, perlengkapan, uang, ruang tempat kerja.<sup>61</sup> Dapat disimpulkan secara istilah dari pendapat para pakar diatas menjelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan berbagai fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu dan memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pandangan Islam menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan hak yang harus

---

<sup>59</sup> A... Moenir, *Pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian* (Jakarta: Gunung Agung, 2015), p. 85.

<sup>60</sup> Aria Mulyapradana and Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. (Jakarta: Visimedia, 2016), p. 20.

<sup>61</sup> Lupiyoadi & Hamdani, *Manajemen Pemasaran Jasa* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), p. 148.

dipenuhi oleh pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja. Fasilitas juga dapat merupakan sesuatu yang menyenangkan yang hadir dalam bentuk nyata dan alami yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan jasa dalam bentuk non-tunai. Selain itu, fasilitas juga dapat berupa sarana yang membantu dan memudahkan pelaksanaan proses kerja, serta digunakan untuk membedakan program lembaga pendidikan dari pesaingnya.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Brenda. G, Theo van, Bartele. H, dan Hester van. S, menyatakan bahwa dampak bangunan, fasilitas, dan layanan seringkali tidak dipertimbangkan atau sangat jarang dipertimbangkan dalam studi-studi terkait. Banyak manajer bisnis masih memandang kantor hanya sebagai ruang untuk menampung karyawan, tidak menyadari dimensi strategis dan potensi efek yang dapat ditimbulkan oleh lingkungan kerja terhadap hasil bisnis. Manajemen real estat korporat (CREM) dan manajemen fasilitas (FM) biasanya bertanggung jawab untuk menyediakan tempat-tempat yang cerdas dan mendukung. Hingga saat ini, kriteria kinerja utama untuk CREM dan FM adalah biaya per meter persegi atau biaya per meja. Namun, saat ini terlihat adanya kesadaran yang semakin meningkat bahwa seluruh lingkungan kerja, termasuk

tempat kerja fisik, secara signifikan mempengaruhi kinerja individu, kelompok, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.<sup>62</sup>

Menurut Assauri dan Sofyan, fasilitas kerja di dalam perusahaan terdiri dari mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, tanah dan bangunan, alat transportasi.<sup>63</sup> Pemahaman yang baik tentang semua komponen ini sangat penting dalam manajemen fasilitas perusahaan, karena memungkinkan perusahaan untuk menjalankan operasinya secara efisien, meningkatkan produktivitas, serta memastikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan.

#### b. Indikator dalam Fasilitas Kerja

Terdapat beberapa indikator yang termasuk dalam lingkup fasilitas kerja, Moenir membagi pengertian fasilitas kerja menjadi tiga kelompok utama, yakni:<sup>64</sup>

##### 1) Fasilitas alat kerja

Seorang karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik jika perusahaan tidak menyediakan alat kerja yang dibutuhkannya. Alat kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Aturan dalam bentuk alat kerja manajemen memberikan kewenangan dan kekuasaan bagi manajemen dalam menjalankan tugasnya,

---

<sup>62</sup> Groen et al., 'Impact of employee satisfaction with facilities on self-assessed productivity support'.

<sup>63</sup> Assauri Sofyan, *Rekayasa Keuangan, Manajemen Usahawan Indonesia* (Jakarta: Cengage Learning, 2000), p. 22.

<sup>64</sup> Moenir, *Pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian*, pp. 197-9.

seperti memimpin, mengarahkan, mengatur, dan mengawasi para pegawai. Sedangkan alat kerja operasional adalah semua barang atau benda yang secara langsung digunakan dalam proses produksi, termasuk mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, dan mesin komputer yang biasa digunakan di kantor, seperti mesin tulis, mesin fotokopi, mesin hitung, dan mesin komputer.

## 2) Fasilitas perlengkapan kerja

Barang-barang atau peralatan yang tidak digunakan langsung dalam proses produksi tetapi berfungsi sebagai pendukung dan penyegar dalam pekerjaan disebut perlengkapan kerja. Beberapa contoh perlengkapan kerja antara lain: *pertama*, gedung dengan sarana yang di butuhkan, seperti jalan, slokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir. *Kedua*, ruang kerja dan ruangan lan yang memadai dengan layout yang efisien. *Ketiga*, penerangan yang cukup. *Keempat*, perlengkapan seperti kursi dan meja, meja dan kursi tamu, lemari yang dibutuhkan di tempat kerja. *Kelima*, alat komunikasi yang dibutuhkan seperti telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (berupa perlengkapan kerja). *Keenam*, alat penyegaran ruangan, seperti kipas angin, ac, exhaust fan. *Ketujuh*, segala macam peralatan kerja lainnya seperti peralatan dapur kantor.

## 3) Fasilitas sosial



Fasilitas sosial adalah fasilitas yang digunakan oleh karyawan untuk keperluan sosial. Contohnya adalah penyediaan mess, tempat tinggal bagi karyawan bujangan, rumah jabatan, rumah dinas, dan kendaraan bermotor yang dapat digunakan sebagai fasilitas sosial. Pengadaan fasilitas sosial yang memenuhi kebutuhan karyawan tidak selalu mudah dilakukan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu, pengaturan yang objektif dan adil dapat membantu memenuhi kebutuhan kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan) dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan adalah:

- a) Fasilitas kerja mengacu pada peralatan atau perangkat yang digunakan langsung dalam proses produksi. Seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja yang baik, seperti mesin-mesin produksi. Alat kerja yang baik dapat membantu menyederhanakan proses produksi dan meningkatkan efisiensi dalam suatu pekerjaan.
- b) Fasilitas dan peralatan merupakan benda atau barang yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Mereka berfungsi sebagai alat bantu dan pelengkap dalam proses

kerja, seperti komputer, mesin ketik manual, alat tulis, telepon, meja, kursi, dan lainnya.

- c) Fasilitas sosial adalah fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu kegiatan sosial karyawan sehari-hari. Fasilitas ini biasanya berupa pelayanan makan dan minum, kamar mandi, kantin, tempat ibadah, dan fasilitas kesehatan.

### 3. *Employee Morale*

- a. Pengertian *Employee Morale* (Semangat Kerja)

*Employee morale* secara harfiah dapat diartikan sebagai semangat karyawan atau semangat kerja karyawan. "*Employee*" merujuk pada karyawan atau pegawai, sementara "*morale*" merujuk pada tingkat semangat, kepercayaan diri, dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.<sup>65</sup> Dalam konteks organisasi atau perusahaan, *employee morale* dapat diartikan sebagai tingkat kepuasan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka dan lingkungan kerja yang ada.

Moralitas digunakan untuk menjelaskan tingkah laku dalam sebuah organisasi. Dalam konteks organisasi bisnis, konsep moralitas terkait dengan aktivitas kerja dan dikenal sebagai moral karyawan atau *employee morale*. Terdapat beberapa pandangan

---

<sup>65</sup> John M. Echols and Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia : an english-Indonesia dictionary / oleh John M. Echols dan Hassan Shadily*, Cet. 2 edition (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2013), p. 180.

teoritis yang menjelaskan moralitas kerja, dan beberapa di antaranya dapat ditemukan dalam penjelasan berikut.

“...Menurut Eugene J. Benge *morale is an emotional attributeIt provides energy acceptance of leadership and cooperation among members a group* moril adalah suatu yang bersifat emosional yang terdiri dari energi penerimaan terhadap kepemimpinan dan kesediaan untuk bekerja sama diantara anggota-anggota dalam suatu kelompok...”<sup>66</sup>

“...Benge juga berpendapat *because the word is used with so many different meaningsor used synonymously with "attitudes" and "job satisfaction* moril kerja dapat diartikan sebagai sejumlah kepuasan yang dirasakan oleh pekerja terhadap pekerjaannya, rekan kerjanya, atasan dan organisasi tempatnya bekerja, sehingga bisa mendorong untuk bekerja lebih giat dan bersemangat...”<sup>67</sup>

Purwanto menyatakan bahwa semangat kerja adalah sesuatu yang membuat seseorang merasa bangga dan patuh terhadap pekerjaannya, di mana kepuasan, kerja yang baik, dan hubungan keluarga yang memuaskan merupakan bagian dari semangat kerja tersebut. Semangat kerja juga mencerminkan pandangan emosional dan mental seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja juga mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh

---

<sup>66</sup> Eugene Benge and J. Hickey, *Morale and Motivation: How to Measure Morale and Increase Productivity* (New York: Mc-Graw-Hill, Inc, 1986), p. 9.

<sup>67</sup> Benge and Hickey, *Morale and Motivation: How to Measure Morale and Increase Productivity*.

seseorang.<sup>68</sup> Menurut Nitisemito, semangat kerja adalah ...”melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat selesai”... dapat diartikan sebagai kerja keras dalam menyelesaikan tugas dengan meminimalkan kesalahan dan meningkatkan rasa tanggung jawab. Dalam hal ini, semangat kerja juga dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.<sup>69</sup> Hasibuan menyatakan, bahwa semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Selain itu, semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suasana kerja yang tercipta di dalam suatu organisasi, yang menunjukkan semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan produktif.<sup>70</sup>

Secara istilah dapat disimpulkan dari pendapat para pakar diatas bahwa semangat kerja merupakan motivasi yang sangat penting dalam dunia kerja. Semangat kerja mencerminkan pandangan emosional dan mental seseorang terhadap pekerjaannya, di mana kepuasan, kerja yang baik, dan hubungan keluarga yang memuaskan merupakan bagian dari semangat kerja tersebut. Selain

---

<sup>68</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), p. 83.

<sup>69</sup> Nitiseminto Alex S, ‘Manajemen personalia. Edisi Revisi’, *Edisi Kedua* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014), p. 160.

<sup>70</sup> Nitiseminto Alex S, p. 160.

itu, semangat kerja juga mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Dalam hal ini, semangat kerja juga dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Suasana kerja yang tercipta di dalam suatu organisasi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan produktif. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

*Employee morale* biasanya diukur melalui survei atau penilaian yang melibatkan karyawan dan manajemen untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam lingkungan kerja, budaya organisasi, dan praktik manajemen. *Employee morale* merupakan tingkat kepuasan dan kesenangan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi. Tingkat kepuasan kerja ini dapat mempengaruhi kinerja individu dan keseluruhan tim, dan dapat menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas dan produktivitas suatu perusahaan.

Semangat kerja karyawan adalah komponen fundamental dari operasi bisnis-semangat kerja yang tinggi berkorelasi dengan kepuasan kerja, usaha kerja yang tinggi, kreativitas dan inisiatif, rasa

bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan, komitmen terhadap organisasi, dan keinginan untuk menempatkan pencapaian tujuan kelompok (bersama) di atas tujuan pribadi, sehingga meningkatkan kinerja organisasi. Semangat kerja yang rendah, biasanya berkorelasi dengan tingkat absensi yang tinggi, *turnover* karyawan yang tinggi, keluhan yang belum terselesaikan atau mogok kerja, menghambat pencapaian hasil yang diinginkan oleh organisasi.<sup>71</sup>

Semangat kerja juga dapat dilihat sebagai salah satu elemen penting dari kegiatan manajemen, sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap pembinaan potensi dan kemampuan manusia dengan cara menciptakan, membangun, dan mengembangkan tingkat keinginan yang tinggi serta solidaritas dalam melakukan tugas secara individu atau kelompok.

b. Aspek-aspek *Employee Morale* (Semangat Kerja)

Dikutip dari pendapat Hardy mengenai employee morale mempunyai 3 aspek yaitu:

1) Efektif (*Affective*)

Tema-tema utama dari afektif termasuk merasa dihargai dan dianggap serius, harga diri, dukungan, dan komunikasi. Contoh afektif tinggi pada karyawan adalah individu yang menerima pengakuan setelah menyelesaikan tugas dengan baik atau terlibat dan dimintai pendapat dalam rapat organisasi. Di

---

<sup>71</sup> Susan J. Linz, Linda K. Good, and Patricia Huddleston, 'Worker morale in Russia: An exploratory study', *Journal of Managerial Psychology*, vol. 21, no. 5 (2006), pp. 415–37.

sisi lain, afektif rendah adalah saat individu merasa tidak adil dikritik atau tidak dipuji sesuai dengan harapannya untuk pekerjaannya.<sup>72</sup>

## 2) Tujuan Masa Depan (*Future/goals*)

Tema-tema utama dari tujuan masa depan termasuk pandangan masa depan dan kemajuan. Contoh tujuan masa depan tinggi adalah saat karyawan atau individu memiliki ketertarikan dan kejelasan terkait pandangan masa depan mereka. Di sisi lain, tujuan masa depan rendah adalah saat karyawan atau individu merasa tidak mengalami kemajuan atau merasa gagal dalam mencapai tujuan mereka sendiri atau tujuan organisasi.<sup>73</sup>

## 3) Interpersonal

Tema-tema utama dari interpersonal yaitu pengaruh orang lain dan hubungan dengan orang lain. Adapun pengaruh orang lain didapatkan dari kontribusi, kerja sama, perasaan bangga, dan pekerjaan 16 yang menarik. Kemudian, hubungan dengan orang lain didapatkan dari kohesi, atmosfir organisasi yang baik, dan menolong orang lain. Selain itu, contoh dari interpersonal yang tinggi yaitu individu memiliki hubungan yang baik antara rekan kerja dengan memberikan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan tugas. Selanjutnya,

---

<sup>72</sup> Ben Hardy, "Morale: Definitions, Dimensions"(Thesis, University of Cambridge, 2009),

<sup>73</sup> Ben Hardy.

interpersonal yang rendah yaitu adanya lingkungan kerja yang tidak ramah, serta adanya rekan kerja yang tidak kooperatif.<sup>74</sup>

c. Faktor *Employee Morale*

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi employee morale dalam suatu perusahaan, di antaranya adalah:

- 1) Kondisi kerja yang aman dan nyaman: Karyawan akan lebih merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya jika bekerja dalam lingkungan yang aman dan nyaman.
- 2) Penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja: Karyawan akan merasa lebih semangat dan bersemangat jika pekerjaannya dihargai dan diakui oleh perusahaan.
- 3) Kompensasi dan benefit yang layak: Karyawan akan lebih loyal dan bersemangat jika mereka merasa mendapatkan kompensasi dan benefit yang layak sesuai dengan prestasinya.
- 4) Komunikasi dan partisipasi yang efektif: Karyawan akan lebih merasa dihargai dan terlibat dalam keputusan-keputusan penting perusahaan jika ada komunikasi dan partisipasi yang efektif antara perusahaan dan karyawan.
- 5) Pelatihan dan pengembangan karyawan: Karyawan akan merasa lebih bersemangat dan berkomitmen jika mereka mendapat kesempatan untuk terus belajar dan berkembang dalam pekerjaannya.

---

<sup>74</sup> Ben Hardy.



d. *Aspek Employee Morale*

Menurut Bengue, ada tiga elemen penting yang mempengaruhi pembentukan moral kerja, yaitu:<sup>75</sup>

1) Aspek sikap terhadap pekerjaan

Adalah Sikap individu terhadap beberapa hal yang mempengaruhi pekerjaannya, termasuk jenis tugas, kompetensi untuk menyelesaikannya, lingkungan kerja, interaksi dengan rekan kerja, dan bagaimana mereka memandang imbalan yang diterima, merupakan faktor penting yang membentuk sikap umum pekerja.

2) Aspek sikap terhadap atasan

Adalah faktor-faktor seperti tindakan dan perilaku atasan terhadap karyawannya, mengatasi keluhan kerja, cara memberikan informasi, perencanaan tugas, disiplin kerja, dan pandangan pekerja terhadap kemampuan atasan dalam melaksanakan tugas, semuanya dapat mempengaruhi sikap pekerja terhadap atasan mereka.

3) Aspek sikap terhadap perusahaan

Adalah faktor-faktor seperti kebijakan perusahaan, memenuhi kebutuhan pekerja, perbandingan dengan perusahaan lain, citra perusahaan, dan semangat tim dengan pimpinan dapat

---

<sup>75</sup> Bengue and Hickey, *Morale and Motivation: How to Measure Morale and Increase Productivity*, pp. 10–1.

mempengaruhi sikap pekerja terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

#### 4. Maqashid Syariah

##### a. Pengertian Maqashid Syariah

Istilah maqashid syariah berasal dari kata arab yang berarti prinsip, tujuan, sasaran, niat, atau tujuan.<sup>76</sup> Maqashid Syariah adalah hasil penggabungan kata "*maqashid*" dan "*syariah*". "*Maqashid*" merupakan bentuk jamak dari kata "*qasada*," yang memiliki arti maksud, keinginan, dan tujuan.<sup>77</sup> Maqashid berasal dari bahasa Arab *maqasid* yang bermakna maksud, sasaran, prinsip, niat, tujuan, tujuan akhir.<sup>78</sup> Jadi, maqāṣid syarī'ah adalah pencapaian tujuan yang hendak dicapai dengan menggunakan hukum yang telah ditetapkan oleh Allah.<sup>79</sup>

Mengkaji Maqashid Syariah adalah sama dengan memahami esensi dari pelaksanaan prinsip-prinsip agama dalam Islam. Ketika kita memeriksa berbagai isu yang dibahas dalam Al-Quran serta tujuan-tujuan yang dijelaskan dalamnya, kita dapat memahami

---

<sup>76</sup> Rahmatina Kasri and Habib Ahmed, 'Assessing Socio-Economic Development Based on Maqāṣid al-Sharī'ah Principles: Normative Frameworks, Methods and Pilot Implementation in Indonesia', *Islamic Economic Studies*, vol. 23, no. 1 (2019), pp. 73–100,

<sup>77</sup> Ahmad warson munawir Al-Munawir, *Kamus Arab Indonesia* (Yogyakarta: Pondok Pesantren Al-Munawwir, 1984), p. 1208.

<sup>78</sup> Mohammad Al-Tahir Ibn Ashur, '*Asyur, Treatise on Maqasid al-Syari'ah, terjemahan Mohammad el-Tahir el-Mesaw* (London, Washington: International Institute of Islamic Thought (IIIT), 2006), p. 2.

<sup>79</sup> Budi Sukardi, 'Inklusivisme Maqāṣid Syarī'ah Menuju Pembangunan Berkelanjutan Bank Syariah di Indonesia', *Tsaqafah*, vol. 12, no. 1 (2016), p. 209.

bahwa pensyariatian Islam bertujuan untuk menyebarkan rahmat kepada seluruh makhluk di alam semesta.<sup>80</sup>

Al-Syathibi menjelaskan bahwasanya beban-beban Syariah kembali pada penjagaan dari tujuan-tujuannya kepada makhluk. Sedangkan tujuan yang dimaksud ini tidak bisa lepas dari tiga macam yaitu *dharuriyyat*, *hajiyyat*, dan *tahsiniyyat*. Sehingga pada hakikatnya inti dari tujuan *maqasid syariah* yaitu berupa kemaslahatan umat, sebagaimana yang dikatakan oleh Al-Syathibi yaitu “sesungguhnya Syari’ (pembuat shari’at) dalam mensyariatkan hukumnya bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan hambanya baik didunia maupun diakhirat secara bersamaan dikatakan oleh Al-Syathibi yaitu sesungguhnya Syari (pembuat syari’at) dalam mensyariatkan hukumnya bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan hambanya baik didunia maupun diakhirat secara bersamaan.<sup>81</sup>

Maqasid syariah adalah usaha untuk mencari jalan yang benar dan wajib untuk mengikuti jalan tersebut, serta digunakan untuk menyatakan bahwa perbuatan atau perkataan harus dilakukan dengan menggunakan prinsip keadilan, tidak berlebihan atau kurang, tetapi dapat diharapkan mengambil jalan tengah (keadilan).<sup>82</sup> Al-

---

<sup>80</sup> Hamka Haq, *Al-Syatibi aspek teologis dan masalah dalam kitab almuwafaqat* (Jakarta: Erlangga, 2007), p. 22.

<sup>81</sup> Abu Ishaq Al-Syathibi, ‘Al-Muwafaqat fi Ushul Al-Syari’at Juz 2’, *Dar Al Hadits* (Kairo: Dar Al Hadits, 2005), pp. 7–8.

<sup>82</sup> Busyro, *Maqasid al-Syariah: Pengetahuan Mendasar Memahami Masalah* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), p. 1.

Syatibi secara umum menitikberatkan pada pentingnya menjaga maqashid al-syari'ah, yang didasarkan pada pengertian bahwa hukum-hukum Tuhan dalam al-Quran mencerminkan prinsip-prinsip kemaslahatan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat dari para ahli diatas maka dapat di simpulkan dalam konteks Maqashid Syariah, istilah ini merujuk pada prinsip-prinsip, tujuan, dan niat yang mendasari hukum-hukum Islam. Maqashid Syariah memandang bahwa tujuan utama dari penyusunan hukum syariah adalah untuk mencapai kemaslahatan umat manusia, baik di dunia maupun di akhirat. Prinsip ini terbagi menjadi tiga tingkatan, yaitu Dharuriyyat (tujuan-tujuan fundamental), Hajiyyat (tujuan-tujuan yang penting), dan Tahsiniyyat (tujuan-tujuan yang berkontribusi pada kehidupan yang baik). Maqashid Syariah juga menekankan prinsip keadilan dalam penerapan hukum-hukum Islam. Kesimpulannya, Maqashid Syariah adalah landasan penting dalam pemahaman dan implementasi hukum Islam yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan dan keadilan bagi umat manusia.

Dalam surat Hud ayat 7, Allah berbicara mengenai asal penciptaan.

وَهُوَ الَّذِي خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ وَكَانَ عَرْشُهُ عَلَى

الْمَاءِ لِيَبْلُوكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

“Dan Dia-lah yang menciptakan langit dan bumi dalam enam masa, dan adalah singgasana-Nya (sebelum itu) di atas air, agar Dia menguji siapakah di antara kamu yang lebih baik amalnya.”<sup>83</sup>

Kemudian juga dalam surah al-Zaariyat ayat 56 Allah berfirman:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku”.<sup>84</sup>

Al-Syatibi menyimpulkan bahwa berdasarkan ayat tersebut, maqashid al-syariah yang mencerminkan kemaslahatan terdapat dalam seluruh aspek hukum.<sup>85</sup>

Pemakaian kata syariah dengan arti tempat tumbuh dan sumber kehidupan menandakan bahwa air sebenarnya merupakan sumber kehidupan bagi manusia, hewan, dan berbagai tumbuhan. Begitu juga, Islam merupakan sumber kehidupan bagi setiap Muslim, kesejahteraannya, kemajuannya, dan keselamatannya, baik di dunia maupun di akhirat.<sup>86</sup>

Tanpa memegang teguh aturan dan peraturan, manusia tidak akan meraih kebaikan, sama seperti mereka tidak akan memiliki

<sup>83</sup> Maana Publishing, *Mushaf Hafalan Utsmani Madinah*, p. 222.

<sup>84</sup> *Ibid.*, p. 500.

<sup>85</sup> Asafri Jaya Bakri, *Konsep Maqashid Syari'ah Menurut Al-Syatibi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), p. 68. Al-Syathibi, ‘Al-Muwafaqat fi Ushul Al-Syari’at Juz 2’, p. 4.

<sup>86</sup> Busyro, *Maqasid al-Syariah: Pengetahuan Mendasar Memahami Masalah*, p. 9.

akses air untuk minum. Oleh karena itu, syariat Islam adalah sumber dari segala kebaikan, harapan, dan kebahagiaan, baik dalam kehidupan di dunia maupun di akhirat.<sup>87</sup>

Dengan demikian, kewajiban-kewajiban dalam syariah melibatkan perlindungan terhadap maqashid al-syariah yang pada intinya bertujuan untuk melindungi kemaslahatan manusia. Al-Syatibi menjelaskan bahwa syariah berperan dalam melindungi mashalih, baik melalui pendekatan positif dengan mengambil tindakan yang mendukung keberlanjutan mashalih, maupun melalui pendekatan preventif dengan mengambil tindakan untuk menghilangkan segala unsur yang berpotensi merusak mashalih baik secara aktual maupun potensial.<sup>88</sup>

#### b. Jenis Maqashid Syariah

Menurut pendapat Al-Syathibi, tujuan Allah SWT menurunkan syariat (aturan hukum) hanyalah untuk mencapai kemaslahatan dan menghindari kerusakan (*jalbul maslihah wa dar'ul mafasid*). Oleh karena itu, Al-Syathibi membagi tujuan syariat Islam ke dalam tiga tingkatan, yaitu *dharuriyyat* (primer), *hajjiyyat* (sekunder), dan *tahsiniyyat* (tersier). *Dharuriyyat* berarti memelihara kebutuhan esensial bagi kehidupan manusia, lima kebutuhan dasar yaitu, agama (*al-din*), jiwa (*al-nafs*), keturunan (*an-nasl*), harta (*al-maal*) dan akal (*al-aql*). *Hajjiyyat* adalah kebutuhan yang tidak

---

<sup>87</sup> Busyro, p. 9

<sup>88</sup> Adiwarmarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), p. 381.

bersifat esensial, tetapi kebutuhan yang dapat mencegah orang dari kesulitan hidup. Kebutuhan yang tidak terpenuhi ini tidak dapat mengancam lima kebutuhan dasar, tetapi akan menyebabkan kesulitan bagi yang bertanggung jawab. *Tahsiniyyat* adalah kebutuhan yang mendukung peningkatan martabat manusia dalam masyarakat dan di hadapan Tuhan sesuai dengan kepatuhannya.<sup>89</sup>

Menurut al-Syatibi, tingkat *hajiyat* merupakan tahap penyempurnaan dari tingkat *daruriyat*, sementara tingkat *tahsiniyat* merupakan tahap penyempurnaan lebih lanjut dari tingkat *hajiyat*. Dalam hal ini, *daruriyat* menjadi pondasi bagi *hajiyat* dan *tahsiniyat*. Ketika tingkat *daruriyat* tidak terpenuhi, dapat mengakibatkan kerusakan dalam kehidupan manusia baik di dunia maupun akhirat secara menyeluruh.

Berikut penjelasan lebih rinci terkait maqashid *dharuriyyat*, *Hajiyat*, dan *Tahsiniyat* yaitu:

#### 1) Maqashid *Dharuriyyat*

Jenis maqashid ini merupakan keharusan dan pondasi dalam upaya menegakkan kesejahteraan manusia di dunia dan di akhirat. Maqashid ini meliputi pemeliharaan kelima elemen utama dalam kehidupan manusia, yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Ketersilapan dari kelima elemen tersebut akan menimbulkan kerusakan yang nyata di dunia dan kerugian

---

<sup>89</sup> Al-Syathibi, 'Al-Muwafaqat fi Ushul Al-Syari'at Juz 2', pp. 3-5.

di akhirat nanti. Untuk memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta, perlu dilakukan langkah-langkah untuk menjaga keberadaan dan melindungi kelima elemen tersebut dari segala hal yang dapat merusaknya. Sebagai contoh, menunaikan rukun Islam, menerapkan kehidupan yang manusiawi, dan melarang mencuri adalah bentuk dari menegakkan agama, jiwa, dan menjaga eksistensi harta benda.<sup>90</sup>

Dalam istilah hukum Islam untuk menjaga kemaslahatan, *dharuriyat* adalah segala sesuatu yang perlu dijaga untuk kehidupan manusia, baik di dunia maupun di akhirat. Jika *dharuriyat* ini tidak ada, maka kehidupan manusia akan terganggu, baik di dunia maupun di akhirat.<sup>91</sup> Kesimpulannya adalah bahwa kebutuhan *dharuriyat* atau kebutuhan yang sangat penting merupakan landasan atau dasar yang mendasari kehidupan manusia baik dari segi agama maupun dunia. Keberadaan kebutuhan ini sangat penting karena jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka akan mengakibatkan kerusakan dalam tatanan kehidupan manusia. Dengan kata lain, keberadaan dan pemenuhan kebutuhan *dharuriyat* ini menjadi kritis dan vital untuk menjaga kesejahteraan dan kelangsungan hidup manusia secara keseluruhan.

## 2) Maqashid *Hajiyat*

---

<sup>90</sup> Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, p. 382.

<sup>91</sup> Busthanul Arifin, *Dimensi Hukum Islam Dalam Sistem Hukum Nasional* (Jakarta: Gema Insani Press, 1996), p. 104.



Maqashid jenis ini bertujuan untuk memfasilitasi kehidupan, mengurangi kesulitan, atau meningkatkan upaya pemeliharaan yang lebih baik terhadap lima elemen krusial dalam kehidupan manusia.<sup>92</sup> Pernyataan tersebut mengacu pada jenis maqashid yang bertujuan untuk memudahkan kehidupan dan memastikan pemeliharaan yang optimal terhadap lima unsur pokok kehidupan manusia, yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Dalam konteks ini, maqashid tersebut memiliki tujuan untuk menghilangkan kesulitan dan menjamin kesejahteraan manusia dalam aspek agama dan dunia. Contoh dari maqashid jenis ini antara lain diperbolehkannya melakukan akad *mudharabah*, *musaqat*, *muzara'ah*, dan *bai'salam*, serta berbagai kegiatan ekonomi lainnya yang bertujuan untuk memudahkan kehidupan atau menghilangkan kesulitan manusia di dunia.<sup>93</sup>

Maqashid jenis ini memiliki peran penting dalam memperbaiki dan melindungi kehidupan manusia secara keseluruhan. Dengan memfasilitasi kehidupan, menghilangkan kesulitan, dan meningkatkan pemeliharaan lima unsur pokok kehidupan manusia, maqashid ini membantu menjaga keseimbangan dan kesejahteraan dalam aspek agama dan dunia. Pemenuhan kebutuhan dharuriyat ini menjadi landasan bagi terciptanya tatanan kehidupan yang baik dan mencegah

---

<sup>92</sup> Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, p. 383.

<sup>93</sup> Karim, p. 383.

terjadinya kerusakan dalam kehidupan manusia. Dengan demikian, pemahaman dan implementasi jenis maqashid ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kehidupan manusia secara menyeluruh.

### 3) Maqashid *Tahsiniyat*

Tujuan ketiga dari Maqashid adalah untuk memungkinkan manusia mempertahankan lima elemen dasar kehidupan manusia secara sempurna. Tujuan ini tidak untuk menghilangkan atau mengurangi kesulitan yang ada, namun lebih berfungsi sebagai pendukung, pencerahan, dan penghias dalam kehidupan manusia. Contoh implementasi dari maqashid ini adalah cara bertutur kata dan bertindak, serta pengembangan kualitas produksi dan prestasi kerja.<sup>94</sup>

Klasifikasi Al-Syathibi menunjukkan pentingnya menjaga lima elemen dasar dalam kehidupan manusia. Selain itu, klasifikasi tersebut juga mengacu pada perkembangan dan dinamika pemahaman hukum yang diciptakan Allah SWT. dalam rangka mewujudkan kemaslahatan manusia. Al-Syatibi, sebagai seorang ulama klasik namun dengan pandangan modern, memiliki kelebihan dibandingkan ulama lainnya. Ibnu Asyur berpendapat bahwa konsep ibadah Al-Syatibi lebih sempurna dibandingkan dengan konsep ibadah yang dimiliki oleh ulama

---

<sup>94</sup> Karim, p. 383.

lainnya. Hal ini membuktikan keefektifan fatwa-fatwa Al-Syatibi, yang hidup pada masa perubahan di wilayah Granada, sebuah wilayah yang terdiri dari berbagai komunitas.<sup>95</sup>

### C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap beberapa rumusan masalah penelitian, yang dimana bermaksud rumusan masalah penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk-bentuk kalimat pertanyaan.<sup>96</sup> Berdasarkan pemikiran yang bersifat teoritis dan mengacu kepada studi empiris yang pernah dilakukan, penelitian ini mengasumsikan bahwa *reward* dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap *employee morale* karyawan. Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh *reward* (X<sub>1</sub>) terhadap *employee morale* (Y)

*Reward* menurut Fahmi, adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.<sup>97</sup> Pendapat lain dari Siagian, mengatakan bahwa *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.<sup>98</sup> Selain itu juga Thomson dalam jurnal variabel *reward* dalam membentuk *employee morale* oleh Indah Purnama Sari Nasution dkk, menegaskan bahwa *reward* tidak sekedar meliputi faktor kuantitatif seperti gaji dan upah, melainkan

<sup>95</sup> Ika Yunia Fauzi and Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syariah* (Jakarta: Kencana, 2014), p. 91.

<sup>96</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*, Cetakan Ke edition (Bandung: Alfabeta, 2021), p. 93.

<sup>97</sup> Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi.*, p. 64.

<sup>98</sup> Evi, *Teori Komunikasi Umum dan Aplikasinya*, pp. 4–5.

komponen lainnya yang berbentuk selain uang, seperti peluang untuk menjalankan tugasnya yang cukup besar, jenjang karir, harapan untuk belajar serta berkembang, kualitas hidup yang bermutu terhadap perusahaan.<sup>99</sup>

Selain itu, Junaidi Hasan, menyatakan bahwa memberikan *reward* kepada karyawan dapat menjadi motivator dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan mempertahankan semangat mereka dalam menjalankan tugas. Prestasi kerja yang baik sering mendapat pengakuan dari perusahaan, seperti pemberian penghargaan atau kenaikan jabatan. Karyawan yang rajin dan mampu bekerja dengan baik juga sering mendapat pujian atas prestasinya.<sup>100</sup> Maria Magdalena M dan Tiara Nove R, perusahaan dapat memberikan *reward* bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, dimana pemberian *reward* ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya apabila karyawan melakukan kesalahan akan mendapatkan teguran/*punishment*.<sup>101</sup>

Sejalan dengan itu, menurut penelitian Indah Purnama Sari Nasution dkk, menyatakan pemberian *reward* dapat berdampak positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. *Reward* juga dianggap penting dalam menunjang prestasi karyawan, karena dapat meningkatkan

---

<sup>99</sup> Nasution, Nasution, and Sunaryo, 'Melihat Peran Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Reward dalam Membentuk Employee Morelee Pada PT. QTON Indonesia Gorup'.

<sup>100</sup> Hasan, 'Pengaruh Pemberian Reward, Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Siloam Medan'.

<sup>101</sup> Minarsih, Tiara, and Ria, 'PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA (Studi Kasus PT Semarang Garment)'.

semangat dan memacu persaingan sehat di antara mereka.<sup>102</sup> Tidak jauh berbeda dengan penelitian yang dilakukan Junaidi Hasan menunjukkan hasil positif yang signifikan secara parsial antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Walaupun ada beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang memuaskan, salah satunya yaitu dengan memberikan tunjangan/*reward* yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.<sup>103</sup>

Penghargaan yang wajar atas prestasi kerja berupa pujian atau hadiah merupakan sesuatu yang pantas diterima untuk dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.<sup>104</sup> *Reward*/insentif merupakan suatu kebijakan organisasi yang bertujuan memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi, serta tanggung jawab mereka terhadap organisasi.<sup>105</sup> Hasil studi yang dipublikasikan oleh Boma Jonaldy Tanjung dan Eka Damawati menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan yang tercipta lewat pemberian insentif dan kesejahteraan. Studi ini memberikan gambaran terhadap

---

<sup>102</sup> Nasution, Nasution, and Sunaryo, 'Melihat Peran Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Reward dalam Membentuk Employee Morelee Pada PT. QTON Indonesia Gorup'.

<sup>103</sup> Hasan, 'Pengaruh Pemberian Reward, Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Siloam Medan'.

<sup>104</sup> Insyaniar Nur, Razak Amran, and Samsualam, 'Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar', *Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, vol. 12, no. 5 (2018), pp. 531–6.

<sup>105</sup> Azalia` Nurushobakh, 'Pengaruh Pemberian Insentif Dan Reward Terhadap Karyawan', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 3 (2017), pp. 124–34.

perusahaan bahwa memenuhi kebutuhan karyawan dapat mencegah adanya penurunan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.<sup>106</sup>

*Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. *Reward* dapat berdampak positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan, serta dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas. Penghargaan yang wajar atas prestasi kerja berupa pujian atau hadiah merupakan sesuatu yang pantas diterima untuk dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Insentif atau *reward* adalah kebijakan organisasi yang bertujuan memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi, serta tanggung jawab mereka terhadap organisasi.

Pengaruh reward (X<sub>1</sub>) terhadap semangat kerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu, seperti yang telah dijelaskan pada poin landasan teori. Dari penjelasan tersebut, maka hipotesisnya adalah:

**H<sub>1</sub>: Pengaruh *Reward* (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh terhadap *Employee Morale* (Y)**

## 2. Pengaruh fasilitas kerja (X<sub>2</sub>) terhadap *employee morale* (Y)

Fasilitas kerja menurut Ahyari, merupakan berbagai fasilitas yang tersedia di dalam perusahaan yang ditempati dan digunakan karyawan, baik secara langsung terkait dengan pekerjaan maupun untuk

---

<sup>106</sup> Boma Jonaldy Tanjung and Eka Darmawati, 'Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Sucofindo Persero Jakarta', *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, vol. 1, no. 1 (2022), pp. 48–57.

mempermudah pelaksanaan pekerjaan.<sup>107</sup> Sementara itu, Moenir memberikan definisi fasilitas kerja sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.<sup>108</sup>

Lupiyoadi dan Hamdani, juga mengatakan bahwa fasilitas adalah sarana yang dapat membantu dan memudahkan pelaksanaan proses kerja. Fasilitas merupakan bagian individu dari penawaran yang dapat dengan mudah ditingkatkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa.<sup>109</sup> Selain itu Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi, mengungkapkan bahwa fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai dan juga bagi penerima layanan mendapatkan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses layanan berlangsung.<sup>110</sup> Asri dkk, menjelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang disiapkan oleh organisasi guna mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, dengan adanya fasilitas kerja yang tersedia dengan baik dapat memberikan dampak positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.<sup>111</sup>

---

<sup>107</sup> Ahyari Agus, *Manajemen Produksi: perencanaan sistem produksi* (Yogyakarta: BPF, 2014), p. 128.

<sup>108</sup> Moenir, *Pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian*, p. 85.

<sup>109</sup> Lupiyoadi & Hamdani, *Manajemen Pemasaran Jasa*, p. 128.

<sup>110</sup> Jufrizen and Fadilla Puspita Hadi, 'Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja', *Jurnal Sains Manajemen*, vol. 7, no. 1 (2021), pp. 35–54.

<sup>111</sup> Asri, Ansar, and Abdul Razak Munir, 'Pengaruh kompensasi, fasilitas kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai', *Jurnal Manajemen*, vol. 2, no. 1 (2019), pp. 1–21, <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>.

Sejalan dengan itu, hasil penelitian Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi, menunjukkan bahwa dengan adanya fasilitas kerja yang baik dan memadai dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian apabila fasilitas kerja yang diberikan oleh sebuah organisasi baik dan memadai, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.<sup>112</sup> Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Sumihar Br. Sirait dan Normansyah menjelaskan bahwa adanya variasi naik turunnya produktivitas kerja sebesar 30,7% dipengaruhi oleh fasilitas kerja, menurutnya fasilitas kerja dalam suatu pekerjaan merupakan suatu faktor pendukung dalam bekerja.<sup>113</sup>

Selanjutnya, hasil penelitian Bart Budie dkk, menunjukkan adanya dukungan yang kuat bagi instansi atau organisasi untuk meningkatkan kepuasan karyawannya, yang dimana hal itu dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.<sup>114</sup> Sejalan dengan itu, penelitian Isnan Munawirsyah, juga menunjukkan bahwa terjadinya pengaruh tidak langsung dari fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, dimana fasilitas kerja dapat mempengaruhi implementasi tindakan penanganan terhadap konsumen.<sup>115</sup>

---

<sup>112</sup> Jufrizen and Hadi, 'Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja'.

<sup>113</sup> SIRAIT and NORMANSYAH, 'Pengaruh Fasilitas Kerja, Semangat Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai'.

<sup>114</sup> Bart Budie et al., 'Employee satisfaction with the physical work environment: The importance of a need based approach', *International Journal of Strategic Property Management*, vol. 23, no. 1 (2019), pp. 36–49, <https://doi.org/10.3846/ijspm.2019.6372>.

<sup>115</sup> Isnan Munawirsyah, 'PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA KEPADA KINERJA PEGAWAI NON



Selain itu, Indah Listiyani menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah fasilitas kerja dan komunikasi, menurutnya fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa.<sup>116</sup> Sejalan dengan itu hasil penelitian Afidatul Auliyah dan I Putu Artaya, menunjukkan hasil bahwa fasilitas kerja secara parsial memiliki pengaruh sebesar 19,3% terhadap peningkatan kinerja karyawan, banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti melalui fasilitas kerja yang memadai dan terstandarisasi dengan baik. Apabila karyawan mendapat fasilitas kerja yang cukup dan terpenuhi maka kinerja karyawan akan bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan dari perusahaan.<sup>117</sup>

Hipotesis pengaruh variabel fasilitas kerja didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang telah dijelaskan pada poin diatas. Dengan demikian, berdasarkan uraian tersebut, hipotesisnya adalah:

**H<sub>2</sub>: Pengaruh Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh terhadap *Employee Morale* (Y)**

---

MEDIS PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA SUBULUSSALAM', *Bisnis Administrasi*, vol. 06 (2017), pp. 44–51.

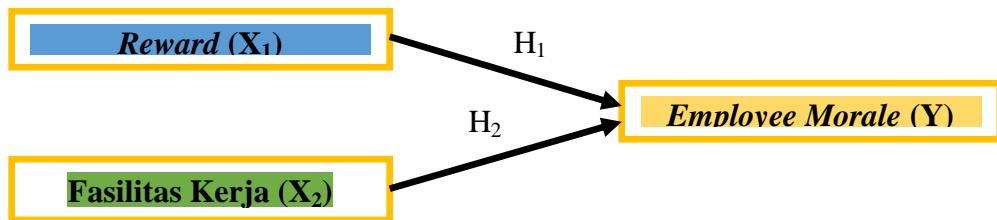
<sup>116</sup> Indah Listiyani, 'Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jmk*, vol. 1, no. 1 (2016), pp. 56–64.

<sup>117</sup> Auliyah and Artaya, *The Influence of Work Facilities, Rewards, and Work Environment on Improving Employee Performance at Quds Royal Hotel Surabaya*.

### Model Penelitian

Gambar 2.1

Model Penelitian



Sumber: Data primer diolah, 2023

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Metode penelitian mempunyai peranan yang penting dalam suatu penelitian karena berhasil tidaknya pengujian suatu hipotesis sangat tergantung pada ketepatan dan ketelitian dalam menentukan metode yang digunakan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam terhadap suatu fenomena melalui interpretasi dan analisis data yang bersifat deskriptif. Menurut Sugiyono, metode penelitian dengan jenis kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, di mana prosedur pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>118</sup>

Sedangkan pendekatan pada penelitian ini secara umum menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Menurut Prof Sugiyono, deskriptif merupakan suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap suatu objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah

---

<sup>118</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), p. 13.

dikumpulkan sebagaimana mestinya.<sup>119</sup> Dari pendapat yang dikemukakan oleh Prof Sugiyono diatas secara umum dapat disimpulkan bahwa pendekatan deskriptif dalam penelitian ini adalah suatu pendekatan yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi yang sistematis, faktual, dan akurat tentang fenomena yang sedang diteliti. Pendekatan ini lebih fokus pada pengumpulan dan analisa data yang menggambarkan keadaan actual karakteristik dari variabel yang sedang diteliti.

Metode pendekatan dalam penelitian ini digunakan sebagai tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu variabel *reward* ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu peningkatan *employee morale* (Y) terhadap karyawan PT. Inter Asia Teknologi (Resvara) ditinjau dari perspektif maqashid syariah.

## **B. Subjek dan Objek Penelitian**

### **1. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah objek, benda, atau orang yang menjadi tempat variabel penelitian diikat yang terikat dengan variabel penelitian dan yang dipertanyakan.<sup>120</sup> Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Inter Asia Teknologi (Resvara). Alasan pemilihan subjek penelitian ini karena dianggap paling sesuai dengan tema penelitian ini, adalah karena ingin memahami hubungan anatara intensi dan perilaku dalam konteks pengukuran yang melibatkan kemauan individu (*volitional control*).

---

<sup>119</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B* (Bandung: Alfabeta, 2012), p. 29.

<sup>120</sup> Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), p. 115.

## 2. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek dalam penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dan permasalahan yang terjadi. Objek dalam penelitian ini merupakan sasara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal/variabel tertentu.<sup>121</sup> Objek pada penelitian ini adalah *reward* ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ), dan peningkatan *employee morale* ( $Y$ ) yang ditinjau dari maqashid syariah.

### C. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT. Inter Asia Teknologi (Resvara) dengan melakukan penyebaran kuesioner secara online kepada sebagian karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Sedangkan pelaksanaan pada penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2023.

### D. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*).

Variabel bebas (*independent variabel*) merupakan variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel

---

<sup>121</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan Ke-23*. (Bandung: Alfabeta, 2017), p. 41.

terikat (*dependent variabel*).<sup>122</sup> Variabel independent pada penelitian ini adalah *reward* ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ).

Sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>123</sup> Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *employee morale* karyawan terhadap perusahaan dalam melakukan pekerjaan (Y).

## 2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah batasan pengertian tentang variabel yang didalamnya sudah mencerminkan indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel yang bersangkutan.<sup>124</sup>

Skala pengukuran yang digunakan untuk ketiga variabel dalam penelitian ini adalah skala likert. Berdasarkan pendapat Sugiyono, penggunaan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>125</sup> Jawaban dari setiap item menggunakan skala likert. Terdapat lima pilihan dalam skala likert, yaitu:

- a. Kategori Sangat Setuju dengan skor 5
- b. Kategori Setuju dengan diberi skor 4
- c. Kategori Netral dengan diberi skor 3
- d. Kategori Tidak Setuju dengan diberi skor 2
- e. Kategori Sangat Tidak Setuju dengan diberi skor 1

---

<sup>122</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*, p. 39.

<sup>123</sup> Sugiyono, p. 39.

<sup>124</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*, p. 38.

<sup>125</sup> Sugiyono, p. 132.

Uraian tentang definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Metode Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
<i>Reward</i>	<i>Reward</i> adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada seseorang karena telah mencapai tujuan atau target tertentu atau karena telah menunjukkan prestasi yang baik	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Penghargaan interpersonal 6. Promosi	Likert
Fasilitas Kerja	Fasilitas kerja merupakan berbagai fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu dan memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.	1. Fasilitas alat kerja 2. Fasilitas perlengkapan kerja 3. Fasilitas sosial.	Likert
<i>Employee Morale</i>	<i>Employee morale</i> merupakan tingkat kepuasan dan kesenangan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi. Tingkat kepuasan kerja ini dapat mempengaruhi kinerja individu dan keseluruhan tim, dan dapat menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas dan produktivitas suatu perusahaan	1. Aspek sikap terhadap pekerjaan 2. Aspek sikap terhadap atasan 3. Aspek sikap terhadap perusahaan	Likert

Sumber: Data operasional variabel diolah, 2023

## E. Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampling

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya, jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda alam lainnya.<sup>126</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah dari responden yang terdiri dari karyawan yang bekerja pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara).

## 2. Sampel dan Teknik Penentuan Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya dikarenakan keterbatasan tenaga, dana dan waktu, Sugiyono mendefinisikan sampel sebagai bagian yang mewakili karakteristik populasi. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* untuk pengambilan sampel.<sup>127</sup> Apa yang dipelajari untuk populasi itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul *representative* (mewakili).

Dalam menentukan jumlah sampel penelitian, digunakan konsep teori Roscoe. Menurut Roscoe dalam Sugiyono, jumlah sampel yang sesuai untuk penelitian adalah antara 30 hingga 500, kecuali jika penelitian melibatkan analisis multivariat seperti korelasi atau regresi, dalam hal ini jumlah sampel minimal sebaiknya 10 kali lipat dari jumlah variabel yang diteliti.<sup>128</sup>

Dengan mengacu pada teori *Roscoe*, maka sampel minimal dalam penelitian ini sebanyak 30 kerana jumlah minimal sampel yang

---

<sup>126</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*, p. 55.

<sup>127</sup> Sugiyono., p. 56.

<sup>128</sup> Sugiyono., p. 131.



diperkenankan adalah sepuluh kali jumlah variabel. Untuk itu jumlah minimal 30 sampel dianggap cukup untuk penelitian ini. Akan tetapi penggunaan sampel dalam penelitian ini, akan menggunakan yaitu sebanyak 32 sampel kuisisioner untuk hasil lebih maksimal.

## **F. Instrument Penelitian dan Skala Pengukuran**

### **1. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik sehingga lebih mudah diolah.<sup>129</sup> Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner.

Kuesioner dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang dimana dalam kuesioner tersebut sudah tersusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan sehingga responden tinggal memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban alternatif yang dianggap benar atau sesuai.

Kuesioner disusun dan dikembangkan sendiri berdasarkan uraian yang terdapat pada kajian teori, kemudian atas kajian teori tersebut dikembangkan indikator-indikator variabel yang selanjutnya dijabarkan ke dalam butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden berkenaan dengan informasi tentang pengaruh *reward* dan fasilitas kerja terhadap *employee morale* perspektif maqashid syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara).

---

<sup>129</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, p. 203.

## 2. Skala Pengukuran

Pada penelitian ini terdapat dua variable independen diantaranya, variabel *reward* dan variabel fasilitas kerja. Sedangkan variabel dependennya adalah *employee morale* karyawan PT. Inter Asia Teknologi (Resvara). Variabel-variabel dalam penelitian ini sebagian diukur menggunakan *continuous rating scale* yang dijabarkan menjadi indikator variabel.

*Continuous rating scale* merupakan skala dengan dua alternative jawaban yang saling bertolak belakang (bipolar), seperti tidak setuju dengan sangat setuju, tidak yakin dengan sangat yakin, sedih dengan senang, dan sebagainya. Skala ini merupakan skala yang tepat untuk digunakan dalam penelitian yang mengukur sikap dan perilaku.<sup>130</sup>

### G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data kuantitatif diambil melalui penyebaran angket atau kuesioner pada responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber asli melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara).<sup>131</sup>

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan cara pengumpulan data primer. Data primer diambil dengan menggunakan teknik angket atau kuesioner, yaitu memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

---

<sup>130</sup> Anton Priyo Nugroho, Dzulfikar Izzat, and Wuri Suhasti, 'Peran Identitas Agama Terhadap Niat Menggunakan Kosmetik Halal : Perluasan Theory of Planned Behavior', *Ihtifaz: Journal of Islamic Economics, Finance, and Banking*, vol. 2, no. 2 (2019), p. 89.

<sup>131</sup> Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2013), p. 127.

responden untuk memberikan jawaban. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien karena memungkinkan peneliti untuk menentukan dengan pasti variable yang akan diukur dan harapan dari responden, sehingga memperoleh data yang akurat.<sup>132</sup>

## H. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

Tujuan dari pengujian instrument dalam uji validitas dan uji reliabilitas adalah untuk memverifikasi kevalidan dan keandalan setiap pertanyaan pada kuesioner. Jika setiap soal dalam kuesioner tervalidasi dan teruji keandalannya, maka soal tersebut siap digunakan untuk mengukur apakah faktor-faktor memiliki hubungan atau tidak.

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengatur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dimana suatu kuisisioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.<sup>133</sup> Validitas (*Validity*) menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau set dari operasi-operasi mngukur apa yang harusnya diukur. Menurut Azwar mengartikan validitas sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya.<sup>134</sup> Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis yang menghitung koefisien korelasi antara skor

---

<sup>132</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan Ke-23.*, p. 199.

<sup>133</sup> I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, 8th edition (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), p. 52.

<sup>134</sup> S. Azwar, *Reliabilitas dan validitas*, 4th edition (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018), p. 173.

item dengan skor totalnya, dengan menggunakan prosedur *statistic person's product moment correlation*.

Dalam teknik yang digunakan pada uji validitas biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat bila relasi tiap factor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik. Bila korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.<sup>135</sup>

Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Variabel *Reward*

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi (r)	Titik Kritis	Kesimpulan
<i>Reward</i> (X1)	X1_1	0,616	0,300	Valid
	X1_2	0,900	0,300	Valid
	X1_3	0,739	0,300	Valid
	X1_4	0,569	0,300	Valid
	X1_5	0,878	0,300	Valid
	X1_6	0,748	0,300	Valid
	X1_7	0,760	0,300	Valid
	X1_8	0,733	0,300	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3.2 diatas bisa dilihat bahwa keseluruhan item pernyataan dari variabel *reward* menunjukkan hasil bahwa r hitung (koefisien korelasi) dari keseluruhan poin-poin pernyataan koesioner variabel *reward* menghasilkan r hitung  $> 0,300$  (r tabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan telah valid serta dapat digunakan untuk tahap penelitian selanjutnya.

<sup>135</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, p.126.

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi (r)	Titik Kritis	Kesimpulan
Fasilitas Kerja (X2)	X2_1	0,786	0,300	Valid
	X2_2	0,797	0,300	Valid
	X2_3	0,713	0,300	Valid
	X2_4	0,724	0,300	Valid
	X2_5	0,864	0,300	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3.3 diatas bisa dilihat bahwa keseluruhan item pernyataan dari variabel fasilitas kerja menunjukkan hasil bahwa r hitung (koefisien korelasi) dari keseluruhan poin-poin pernyataan koesioner variabel fasilitas kerja menghasilkan r hitung  $> 0,300$  (r tabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan telah valid serta dapat digunakan untuk tahap penelitian selanjutnya.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Morale*

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi (r)	Titik Kritis	Kesimpulan
<i>Employee Morale</i> (Y)	Y_1	0,576	0,300	Valid
	Y_2	0,834	0,300	Valid
	Y_3	0,774	0,300	Valid
	Y_4	0,836	0,300	Valid
	Y_5	0,869	0,300	Valid
	Y_6	0,837	0,300	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3.4 diatas bisa dilihat bahwa keseluruhan item pernyataan dari variabel *employee morale* menunjukkan hasil bahwa r hitung (koefisien korelasi) dari keseluruhan poin-poin pernyataan koesioner variabel fasilitas *employee morale* menghasilkan r hitung  $> 0,300$  (r tabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan telah valid serta dapat digunakan untuk tahap penelitian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan ukuran keandalan suatu instrument sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik dan mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor pengukuran. Jika skor variabel memiliki nilai alpha 0,6 atau lebih tinggi, maka item-item pertanyaan tersebut dianggap reliabel dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Penggunaan uji reliabilitas berkaitan dengan tingkat keakuratan atau ketetapan hasil pengukuran. Secara ringkas, uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi sebuah kuesioner. Sebuah instrumen penelitian dianggap reliabel dengan menggunakan *Cronbach Alpha* apabila koefisien reliabilitas mencapai 0,60 atau lebih.<sup>136</sup> Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Reward*

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Ketentuan Cronbach Alpha	N of Items
<i>Reward</i>	.883	0,60	8

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel 3.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* untuk semua item pertanyaan telah memenuhi syarat reliabilitas atau tingkat dari reliabilitas angket dalam penelitian ini telah reliabel sebagai instrumen penelitian.

<sup>136</sup> Vivi Herlina, *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2019), p.70.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Ketentuan Cronbach Alpha	N of Items
Fasilitas Kerja	.829	0,60	5

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel 3.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja untuk semua item pertanyaan telah memenuhi syarat reliabilitas atau tingkat dari reliabilitas angket dalam penelitian ini telah reliabel sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Employee Morale*

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Ketentuan Cronbach Alpha	N of Items
<i>Employee Morale</i>	.880	0,60	6

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel 3.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *employee morale* untuk semua item pertanyaan telah memenuhi syarat reliabilitas atau tingkat dari reliabilitas angket dalam penelitian ini telah reliabel sebagai instrumen penelitian.

## I. Teknik analisis data

### 1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono, tujuan analisis deskriptif adalah memberikan gambaran objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi tanpa membuat kesimpulan umum. Analisis ini melibatkan modus, mean,

standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum, dan penyajian data menggunakan distribusi frekuensi, diagram batang, atau diagram lingkaran.<sup>137</sup>

## 2. Analisis Kuantitatif

Kuantitatif metode penelitian menggabungkan angka dan statistik untuk menganalisis data. Data dikategorikan untuk mempermudah analisis dengan menggunakan tabel dan program *SPSS for Windows* versi 26. Alat analisis yang digunakan sebagai berikut.

### a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memverifikasi validitas data dan memastikan linearitas persamaan garis regresi yang digunakan untuk peramalan. Proses ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows* versi 26, uji ini meliputi:

### b. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki nilai residual yang mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan untuk memahami distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian.<sup>138</sup> Penelitian ini akan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk memverifikasi apakah sampel berdistribusi normal atau tidak.

---

<sup>137</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan Ke-23*. (Bandung: Alfabeta, 2017), p.147.

<sup>138</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Penelitian Akutansi dengan SPSS* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2016), p. 68.



Apabila angka signifikansi *Kolmogorov-Smirnov Sig* > 0,05 maka sampel yang diuji berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila angka signifikansi *Kolmogorov-Smirnov Sig* < 0,05 maka menunjukkan bahwa sampel yang diuji tidak berdistribusi normal.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan adanya hubungan linear antara variabel independen dan dependen, dimana kenaikan skor variabel independen berhubungan dengan kenaikan skor variabel dependen.<sup>139</sup> Kriteria yang diterapkan untuk menyatakan kelinearan suatu data adalah dengan nilai F hitung.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi.<sup>140</sup> Jika terdapat korelasi, maka masalah multikolonieritas dianggap ada. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami korelasi antara variabel independen.

Pengujian multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* (TOL) dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* digunakan untuk mengukur sejauh mana variabilitas variabel independen yang dipilih tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, jika nilai *tolerance* rendah, maka nilai VIF akan tinggi ( $VIF = 1/TOL$ ). Adanya

---

<sup>139</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: UNDIP, 2018), p. 116.

<sup>140</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*, p. 103.

multikolonieritas dapat terdeteksi ketika nilai  $TOL \leq 0,10$  atau  $VIF \geq 10$ .

e. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan varians antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Jika varians residual antar pengamatan serupa, disebut sebagai homoskedastisitas, sedangkan jika terdapat perbedaan, disebut sebagai heterokedasitas.

Uji heterokedasitas menggunakan uji *Glejser* dimana uji ini merupakan hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heterokedasitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji *Glejser* adalah dengan melihat *pertama*, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tidak terjadi heterokedasitas. *Kedua*, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut menjadi heterokedasitas.

f. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  atau sebelumnya. Sebuah masalah autokorelasi terjadi jika terjadi korelasi yang muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu dan berkaitan satu sama lain. Residual atau pengganggu tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya menjadi penyebab terjadinya

masalah ini. Biasanya masalah autokorelasi terjadi pada data runtut waktu (*time series*) karena gangguan pada suatu individu atau kelompok akan mempengaruhi pada periode berikutnya.<sup>141</sup>

Besarnya nilai sebuah data dapat saja dipengaruhi atau berhubungan dengan data lainnya. Regresi secara klasik mensyaratkan bahwa variable tidak boleh tergejala autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi, maka model regresi menjadi buruk karena akan menghasilkan parameter yang tidak logis dan diluar akal sehat. Autokorelasi umumnya terjadi pada data *time series*, karena data *time series* terikat dari waktu-waktu, beda halnya dengan data *cross section* yang tidak terikat oleh waktu.

Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai *Durbin Watson*. Kriteria dalam pengujian *Durbin Watson* yaitu: *Pertama*, jika  $0 < d < dL$ , berarti ada autokorelasi positif. *Kedua*, jika  $4 - dL < d < 4$ , berarti ada auto korelasi negative. *Ketiga*, jika  $2 < d < 4 - dU$  atau  $dU < d < 2$ , berarti tidak ada autokorelasi positif atau negative. *Keempat*, jika  $dL \leq d \leq dU$  atau  $4 - dU \leq d \leq 4 - dL$ , pengujian tidak meyakinkan. Untuk itu dapat digunakan uji lain atau menambah data. *Kelima*, jika nilai  $du < d < 4-du$  maka tidak terjadi autokorelasi.<sup>142</sup>

Uji autokorelasi juga dapat dilakukan menggunakan uji *run test*. Dalam pengujian ini didapatkan hipotesis jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual

---

<sup>141</sup> I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, 8th edition (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), p. 107-108.

<sup>142</sup> Sujarweni, *Penelitian Akutansi dengan SPSS*, p.232

adalah acak atau random.<sup>143</sup> *Run test* digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis).

*Run test* dilakukan dengan membuat hipotesis dasar, yaitu:

H<sub>0</sub>: residual (res\_1) random (acak)

H<sub>A</sub>: residual (res\_1) tidak random

Dengan hipotesis diatas, maka dasar pengambilan keputusan uji statistik dengan *run test* adalah: *Pertama*, jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* kurang dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>A</sub> diterima. Hal ini berarti data residual terjadi secara tidak random (sistematis). *Kedua*, jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>A</sub> ditolak. Hal ini berarti data residual terjadi secara random (acak).

g. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah suatu uji statistik yang digunakan untuk memeriksa apakah varians dari beberapa populasi sama atau tidak sama. Ini digunakan untuk memastikan bahwa sample yang diambil dari populasi memiliki distribusi yang sama, sehingga analisis yang dilakukan pada sample memiliki basis yang valid. Apabila data homogen, artinya pemilihan teknik *sampling* sudah tepat. untuk menguji homogenitas dalam penelitian ini, jenis uji yang digunakan adalah *Levene test*, dengan ketentuan pengujian: *Pertama*,

---

<sup>143</sup> Sujarweni, p. 116.

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut homogen. *Kedua*,  
 Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak homogen,<sup>144</sup>

### 3. Uji Hipotesis

Hipotesis memiliki tugas untuk mengungkapkan dugaan tentang kaitan antara berbagai gejala dalam suatu penelitian. Uji hipotesis melibatkan analisis data untuk memvalidasi pernyataan tersebut.

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memvalidasi bagaimana kedua variabel bebas, yaitu pemberian *reward* dan fasilitas kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat peningkatan *employee morale* di PT. Inter Asia Teknologi (Resvara). Ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Untuk menganalisis pengaruh *reward* dan fasilitas kerja terhadap *employee morale* digunakan metode analisis regresi linier berganda (*Multiple Linear Regression*), yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

$Y$ : *Employee Morale*

$\alpha$ : Nilai intersep (konstan)

$\beta$ : Koefisien arah regresi

$X_1$ : *Reward*

$X_2$ : Fasilitas Kerja

---

<sup>144</sup> Joko Widiyanto, *SPSS for Windows untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian* (Surakarta: Badan Penerbit FKIP UMS, 2015), p. 51.

e: Error

1) Uji Parsial (Uji t)

Untuk memahami bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual (parsial), analisis uji parsial (uji t) dilakukan.

Ketika hasil t hitung lebih besar atau sama dengan t tabel pada taraf signifikansi 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan hipotesis diterima. Namun, jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

2) Uji Simultan (Uji F)

Menentukan apakah keempat hipotesis diterima atau ditolak dilakukan melalui uji simultan (Uji F) dengan membandingkan F hitung dan sig. F pada taraf signifikansi 0,05. Bila nilai sig. F lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, sedangkan jika nilai sig. F lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak.

Menguji keabsahan hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel pada tingkat signifikansi 5%. Bila F hitung lebih besar atau sama dengan F tabel, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama, sehingga

hipotesis diterima. Sebaliknya, jika F hitung lebih kecil dari F tabel, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama, sehingga hipotesis ditolak.

3) Mencari Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa efektif variabel independen memprediksi variabel dependen. Nilainya berkisar antara 0 hingga 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).

Semakin dekat nilai  $R^2$  dengan satu, semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  bernilai nol, maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh apapun terhadap variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran PT Inter Asia Teknologi (Resvara)**

PT Inter Asia Teknologi (Resvara) adalah perusahaan penyedia layanan panggilan profesional untuk bisnis yang berlokasi di Jakarta, Semarang, dan Yogyakarta. Berdiri sejak tahun 2017, perusahaan ini berfokus pada layanan pelanggan B2B dan B2C, telemarketing, dan aktivitas telesales melalui berbagai media seperti telepon, live chat, email, WhatsApp for Business, SMS, dan media sosial.

Tidak hanya memiliki tenaga profesional yang berpengalaman dan terampil di bidangnya masing-masing, PT. Inter Asia Teknologi (Resvara) juga menyediakan segala sarana dan prasarana terkini yang mendukung semua layanan dan kinerja kami. PT Inter Asia Teknologi (Resvara) berkomitmen akan memberi pelayanan yang baik sebagai mitra dengan konsumen, karena sesuai dengan misi perusahaan yaitu *“Your Success is Our Success”*. Oleh karena itu, konsumen cukup fokus pada area inti bisnis mereka. Selanjutnya, biarkan PT Inter Asia Teknologi (Resvara) membangun hubungan profesional dengan pelanggan dan membuat mereka puas dan loyal terhadap bisnis konsumen.

#### **B. Analisis Data**

##### **1. Analisis Deskriptif Responden**

Data yang diambil dari para responden digunakan untuk mendeskripsikan data. Analisis deskriptif terhadap 32 responden berikut



ini mencakup informasi mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Karakteristik responden adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Setelah dilakukan olah data, maka identifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 32 orang responden, yang dapat disampaikan sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	11	34,375%
Perempuan	21	65,625%
Total	32	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 21 responden atau sebesar 65,625%. Selain itu, sebanyak 11 responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebesar 34,375%.

b. Karakteristik responden menurut usia

Setelah dilakukan oleh data, maka identifikasi karakteristik responden berdasarkan usia dari 32 orang responden, yang dapat disampaikan sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 20 tahun	0	0
21-30 tahun	28	87,5%
31-40 tahun	4	12,5%
Lebih dari 40 tahun	0	0
Total	32	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa mayoritas usia responden dalam penelitian ini adalah 21-30 tahun dengan jumlah 28 responden atau sebesar 87,5%. Responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 4 responden atau setara dengan 12,5%.

c. Karakteristik responden menurut pendidikan

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP/Sederajat	0	0
SMA/Sederajat	1	3,125%
Diploma/D1/D2/D3	1	3,125%
S1/S2	30	93,75%
Total	32	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan responden dalam penelitian ini yang memiliki gelar S1/S2, dengan jumlah sebanyak 30 orang atau sekitar 93,75% dari total responden. Selanjutnya, terdapat 1 responden atau sekitar 3,125% dari total responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma/D1/D2/D3. Selain itu juga, sebanyak 1 responden atau sekitar 3,125% memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat.

d. Karakteristik responden menurut masa kerja

Setelah dilakukan oleh data, maka identifikasi karakteristik responden menurut masa kerja dari 32 orang responden, yang dapat disampaikan sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Kurang dari 1 tahun	15	46,875%
1-5 tahun	16	50%
5-10 tahun	1	3,125%
Lebih dari 10 tahun	0	0
Total	32	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja 1-5 tahun, dengan jumlah sebanyak 16 orang atau sekitar 50% dari total responden. Selanjutnya, terdapat 15 responden atau sekitar 46,875%

dari total responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Selain itu juga, 1 responden atau sekitar 3,125% memiliki masa kerja 5-10 tahun.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memverifikasi validitas data dan memastikan linearitas persamaan garis regresi yang digunakan untuk peramalan. Proses ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows* versi 26, uji ini meliputi:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki nilai residual yang mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan untuk memahami distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian.<sup>145</sup> Penelitian ini akan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk memverifikasi apakah sampel berdistribusi normal atau tidak.

Apabila angka signifikansi *Kolmogorov-Smirnov Sig* > 0,05 maka sampel yang diuji berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila angka signifikansi *Kolmogorov-Smirnov Sig* < 0,05 maka menunjukkan bahwa sampel yang diuji tidak berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

---

<sup>145</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Penelitian Akutansi dengan SPSS* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2016), p. 68.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas

N	Asymp. Sig. (2-tailed)
32	0,200

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan table 4.5 yang terlampir, dapat disimpulkan bahwa hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan signifikansi sebesar 0,200. Jika diperhatikan bahwa nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi (sig) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah penelitian ini menunjukkan adanya distribusi normal pada data yang dianalisis.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk memastikan adanya hubungan linear antara variabel independen dan dependen, dimana kenaikan skor variabel independen berhubungan dengan kenaikan skor variabel dependen.<sup>146</sup> Kriteria yang diterapkan untuk menyatakan kelinearan suatu data adalah dengan nilai F hitung.

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi

<sup>146</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25*, p. 116.

pearson atau regresi linear. Pengujian pada SPSS versi 26 sebagai berikut :<sup>147</sup>

- 1) Jika nilai (*Deviation for Linearty*) signifikansi  $> 0,05$ ; maka dapat disimpulkan dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear.
- 2) Jika nilai (*Deviation for Linearity*) signifikansi  $< 0,05$ ; maka dapat disimpulkan dua variabel dikatakan tidak mempunyai hubungan yang linear.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Linearitas

	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig
Deviation from Linearity	111.043	4,442	1,532	0,338

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi (Sig): Dari output diatas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity* Sig. adalah 0,338 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersamaan.
- 2) Berdasarkan nilai F: dari output diatas, diperoleh nilai F hitung adalah  $1,532 < F$  tabel 2,60. Karena nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan

---

<sup>147</sup> D. Priyatno, *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2017), p. 95-96

linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersamaan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi.<sup>148</sup>

Jika terdapat korelasi, maka masalah multikolonieritas dianggap ada. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami korelasi antara variabel independen.

Pengujian multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* (TOL) dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* digunakan untuk mengukur sejauh mana variabilitas variabel independen yang dipilih tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi adanya multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas adalah:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
1	<i>Reward</i>	0,603	1,659	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Fasilitas Kerja	0,603	1,659	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil analisis pada Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa variabel independen *Reward* (X<sub>1</sub>) dan Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>) memperlihatkan nilai *tolerance* yang melebihi 0,10 dan nilai VIF

<sup>148</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*, p. 103.

yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Multikolinieritas merujuk pada adanya keterkaitan tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam sebuah model regresi. Hal ini dapat mengakibatkan kesulitan dalam menafsirkan kontribusi masing-masing variabel dan dapat mempengaruhi keandalan hasil analisis. Namun, dengan nilai *tolerance* yang melebihi batas 0,10 dan nilai VIF yang berada di bawah batas 10, penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi adanya multikolinieritas antara variabel *Reward* ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ).

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa dalam penelitian ini, tidak ada masalah multikolinieritas yang mempengaruhi hasil analisis antara variabel independen *Reward* ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ).

d. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas menggunakan uji *Glejser* dimana uji ini merupakan hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heterokedasitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji *Glejser* adalah dengan melihat *pertama*, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tidak terjadi heterokedasitas. *Kedua*, jika nilai signifikansi  $< 0,05$



maka data tersebut menjadi heterokedasitas. Berikut adalah hasil uji heterokedasitas:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Heterokedasitas

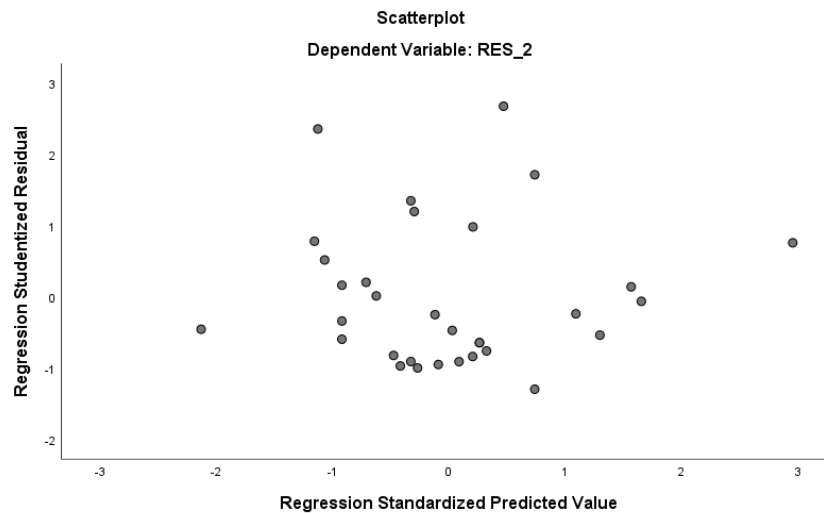
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beda	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.521	1.923		.271	.788
X <sub>1</sub> <i>Reward</i>	-.076	.060	-.294	-1.275	.212
X <sub>2</sub> <i>Fasilitas Kerja</i>	.163	.115	.327	1.421	.166

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dalam analisis heterokedasitas, jika nilai Sig. (signifikansi) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedasitas. Sebaliknya, jika nilai Sig. kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat heterokedasitas. Berdasarkan tabel data yang disajikan di atas, hasil output pengolahan data menggunakan perangkat lunak analisis SPSS 26 menunjukkan bahwa nilai Sig. dari semua variabel, yaitu *Reward* (X<sub>1</sub>) dan Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>), lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heterokedasitas dalam data tersebut.

Heterokedasitas mengacu pada ketidaksamaan dalam variansi residual (sisa) dari model regresi. Keberadaan heterokedasitas dapat mengganggu keabsahan hasil analisis dan dapat mempengaruhi pengujian hipotesis dan estimasi parameter. Namun, dengan nilai

Sig. yang lebih besar dari 0,05 pada variabel *Reward* ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ), penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk mendukung adanya heterokedasitas dalam data yang dianalisis.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedasitas. Sumber: Data primer diolah, 2023.

Melalui analisis *Scatterplot* pada Gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa tidak terdapat ciri-ciri heterokedasitas. Pada *Scatterplot* tersebut, penyebaran data dari titik-titik terlihat berada di sekitar angka 0, dengan adanya titik-titik yang tersebar di atas dan di bawah. Selain itu, tidak terlihat pola penyebaran data yang terkumpul hanya di satu sisi (atas atau bawah) atau membentuk pola bergelombang yang melebar dan menyempit secara bergantian. Selain itu, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola yang teratur.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heterokedasitas dalam data yang dianalisis. Heterokedasitas mengacu pada ketidaksamaan variansi residual (sisa) dalam model regresi. Dalam hal ini, hasil analisis *Scatterplot* menunjukkan bahwa tidak ada ciri-ciri atau pola yang menunjukkan keberadaan heterokedasitas pada data tersebut.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi. Untuk menguji ada atau tidaknya autokorelasi dapat menggunakan dua cara, yaitu Uji *Durbin-Watson* dan Uji *run test*. Dalam pengujian ini didapatkan hipotesis jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random.<sup>149</sup>

Kriteria dalam pengujian *Durbin Watson* yaitu: *Pertama*, jika  $0 < d < dL$ , berarti ada autokorelasi positif. *Kedua*, jika  $4 - dL < d < 4$ , berarti ada auto korelasi negative. *Ketiga*, jika  $2 < d < 4 - dU$  atau  $dU < d < 2$ , berarti tidak ada autokorelasi positif atau negative. *Keempat*, jika  $dL \leq d \leq dU$  atau  $4 - dU \leq d \leq 4 - dL$ , pengujian tidak meyakinkan. Untuk itu dapat digunakan uji lain atau menambah data. *Kelima*, jika nilai  $du < d < 4-du$  maka tidak terjadi autokorelasi.

Pengujian *run test* digunakan untuk melihat apakah suatu data residual terjadi secara acak atau tidak dengan taraf signifikansi

---

<sup>149</sup> Ghozali, p. 116.

0,05. Jika hasil dari pengujian ini diatas taraf signifkansi, maka persamaan regresi terbebas dari masalah autokorelasi. Uji *Run test* dilakukan dengan membuat hipotesis dasar, yaitu:

$H_0$ : residual (res\_1) random (acak)

$H_a$ : residual (res\_1) tidak random

Dengan hipotesis diatas, maka dasar pengambilan keputusan uji statistik dengan *run test* adalah: *Pertama*, jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti data residual terjadi secara tidak random (sistematis). *Kedua*, jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti data residual terjadi secara random (acak).

Tabel 4. 9 Hasil Uji Autokorelasi

Model	<i>Durbin-Watson</i>
1	2,056

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh nilai dw sebesar 2,056. Artinya bahwa tidak terjadi autokorelasi terpenuhi. Apabila dirumuskan dalam *durbin Watson* adalah,  $DU < DW < 4-DU=$   $1,5763 < 2,056 < 2,426$  artinya, tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Autokorelasi

<i>Run-Test</i>	
Total Case	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>
32	0,590

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dengan pengujian *rus test* diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,590. Artinya tidak terjadi autokorelasi dikarenakan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis dari tabel 4.9 dan tabel 4.10 menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam data yang dianalisis. Autokorelasi merujuk pada ketergantungan antara residual (sisa) dari suatu model regresi pada waktu sebelumnya. Dalam kasus ini, hasil pengujian *dw* dan uji *run test* menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menunjukkan adanya autokorelasi dalam data tersebut.

f. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah varians dari beberapa populasi sama atau berbeda. Tujuan dari uji homogenitas adalah untuk memastikan bahwa sampel yang diambil dari populasi memiliki distribusi yang serupa, sehingga analisis yang dilakukan terhadap sampel tersebut dapat dianggap valid.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Homogenitas

Model	Sig.
1	0,337 <sup>b</sup>

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (sig.) yang diperoleh sebesar  $0,337b > 0,05$ , menunjukkan bahwa varians data tersebut tergolong homogen.

Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam variabilitas data antara kelompok atau kondisi yang sedang dianalisis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dengan keyakinan bahwa varians data tersebut dapat dikategorikan sebagai homogen. Penjelasan ini didasarkan pada metode analisis statistik yang telah dilakukan, yang mempertimbangkan tingkat signifikansi yang diterima secara umum untuk membuat kesimpulan mengenai homogenitas varians data.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memvalidasi bagaimana kedua variabel bebas, yaitu pemberian *reward* dan fasilitas kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat peningkatan *employee morale* di PT. Inter Asia Teknologi (Resvara). Ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda:

Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefisient B	Std. Error	t	Sig.
<i>Constant</i>	8,177	2,940	2,781	0,009
<i>Reward (X<sub>1</sub>)</i>	0,205	0,091	2,250	0,032
Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> )	0,515	0,175	2,938	0,006

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan hasil dari uji regresi linear berganda dapat ditarik kesimpulan. Berikut model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,177 + 0,205X_1 + 0,051X_2 + e$$

Adapun penjelasan regresi linier diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam model regresi linier berganda yang dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah 8,177. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel bebas (*Reward* dan *Fasilitas Kerja*) memiliki nilai nol, maka nilai variabel terikat (*Employee Morale*) akan memiliki nilai tetap sebesar 8,177. Kesimpulan ini mencerminkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi linier berganda yang dijelaskan.
- 2) Berdasarkan nilai koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,205, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel  $X_1$  maka akan meningkatkan variabel  $Y$  sebesar 0,205. Kesimpulan ini didasarkan pada asumsi bahwa variabel lainnya dalam model regresi tetap atau konstan. Artinya, terdapat hubungan linier antara variabel *reward* dan *employee morale*, di mana perubahan dalam variabel *reward* ( $X_1$ ) akan berdampak secara

proporsional terhadap perubahan dalam variabel *employee morale* (Y).

- 3) Berdasarkan nilai koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,515, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel  $X_2$  maka akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,515. Kesimpulan ini didasarkan pada asumsi bahwa variabel lainnya dalam model regresi tetap atau konstan. Artinya, terdapat hubungan linier antara variabel fasilitas kerja dan *employee morale*, di mana perubahan dalam variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) akan berdampak secara proporsional terhadap perubahan dalam variabel *employee morale* (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan menunjukkan hubungan antara variabel bebas (*Reward* dan Fasilitas Kerja) dan variabel terikat (*Employee Morale*). Nilai konstanta sebesar 8,177 mengindikasikan bahwa jika nilai kedua variabel bebas adalah nol, maka nilai variabel terikat akan tetap sebesar 8,177. Selain itu, koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,205 menunjukkan bahwa perubahan dalam variabel reward akan berdampak secara proporsional terhadap perubahan dalam variabel *employee morale*. Begitu juga, koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,515 menunjukkan bahwa perubahan dalam variabel fasilitas kerja juga akan berdampak secara proporsional terhadap perubahan dalam variabel *employee morale*. Dengan



demikian, model regresi linier berganda ini memberikan pemahaman tentang hubungan linier antara variabel-variabel tersebut.

#### 1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh individu dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji t yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 :

Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial (t)

Variabel	Coefisient B	Std. Error	t	Sig.
<i>Constant</i>	8,177	2,940	2,781	0,009
<i>Reward (X<sub>1</sub>)</i>	0,205	0,091	2,250	0,032
Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> )	0,515	0,175	2,938	0,006

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dasar penarikan kesimpulan dari tabel diatas adalah dengan menggunakan 2 cara sebagai berikut: *Pertama*, jika nilai Sig. < 0,05, maka terdapat pengaruh varibel X terhadap Y. Begitu juga sebaliknya, jika nilai Sig. > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. *Kedua*, jika nilai t hitung > dari t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y. Begitu juga sebaliknya, jika t hitung < dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Dari hasil pengujian uji t pada tabel 13 diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

a) Uji Pengaruh *Reward* ( $X_1$ ) terhadap *Employee Morale* (Y)

Pada tabel 4.13 diatas dapat dilihat dan dinilai bahwa nilai signifikansi dari variabel *Reward* ( $X_1$ ) sebesar 0,032. Jika diambil kesimpulan bahwa nilai sig 0,032 < 0,05. Artinya  $H_0$  ditolak. Kemudian jika ditarik kesimpulan dari hasil uji t diatas menggunakan nilai t hitung yaitu sebesar 2,250 > 1,69913. Artinya  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  (*Reward*) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (*Employee Morale*).

b) Uji Pengaruh Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Employee Morale* (Y)

Pada tabel 4.13 diatas dapat dilihat dan dinilai bahwa nilai signifikansi dari variabel Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,006. Jika diambil kesimpulan bahwa nilai sig 0,006 < 0,05. Artinya  $H_0$  ditolak. Kemudian jika ditarik kesimpulan dari hasil uji t diatas menggunakan nilai t hitung yaitu sebesar 2,938 > 1,69913. Artinya  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel  $X_2$  (Fasilitas Kerja) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (*Employee Morale*).

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F berguna untuk melihat apakah secara bersamaan dari variabel independen (*Reward* dan Fasilitas Kerja) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (*Employee Morale*). Adapun hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan (F)

<b>F</b>	<b>Signifikan</b>
18.269	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dasar pengambilan kesimpulan dari uji simultan (F) menggunakan dua cara: *Pertama*, jika nilai Sig. F < 0,05 (5%), maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y. Begitu juga sebaliknya, jika nilai Sig. F > 0,05 (5%), maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. *Kedua*, jika nilai F hitung > dari F tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y. Begitu juga sebaliknya, jika F hitung < dari F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai Signifikan F variabel independen secara bersamaan (*Reward* dan Fasilitas Kerja) sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. F 0,000 < 0,05 (5%). Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kemudian jika ditarik kesimpulan dari hasil uji F diatas menggunakan nilai F hitung sebesar 18,269. Pengujian menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, maka

didapat nilai F tabel sebesar 3,33. Artinya F hitung > F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen (*Reward* dan Fasilitas Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (*Employee Morale*).

### 3) Mencari Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan dan mempengaruhi variabel dependen. Berikut tabel hasil olah data uji koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.774	0,558	0,527

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,558 atau 55,8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 55,8% *Employee Morale* (Y) dipengaruhi oleh *Reward* ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh *Reward* ( $X_1$ ) Terhadap *Employee Morale* (Y)

*Reward* menurut Fahmi, adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.<sup>150</sup> Pendapat lain dari Siagian, mengatakan bahwa *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.<sup>151</sup> Selain itu, Junaidi Hasan, menyatakan bahwa memberikan *reward* kepada karyawan dapat menjadi motivator dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan mempertahankan semangat mereka dalam menjalankan tugas. Prestasi kerja yang baik sering mendapat pengakuan dari perusahaan, seperti pemberian penghargaan atau kenaikan jabatan. Karyawan yang rajin dan mampu bekerja dengan baik juga sering mendapat pujian atas prestasi kerjanya.<sup>152</sup>

Berdasarkan hasil uji signifikansi yang dilakukan, menunjukkan bahwa variabel *reward* ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,032, yang berarti lebih kecil dari nilai ambang batas yang umumnya digunakan yaitu 0,05, atau  $0,032 < 0,05$ . Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel *reward* ( $X_1$ ) dan variabel *employee morale* (Y). Kesimpulan ini sesuai dengan hasil hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang

---

<sup>150</sup> Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), p. 64.

<sup>151</sup> Evi, *Teori Komunikasi Umum dan Aplikasinya* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015), p. 4-5.

<sup>152</sup> Hasan, 'Pengaruh Pemberian Reward, Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Siloam Medan'.

menyatakan adanya pengaruh dari variabel *reward* ( $X_1$ ) terhadap *employee morale* ( $Y$ ). Penjelasan ini didasarkan pada interpretasi standar dalam analisis statistik yang mengasumsikan tingkat signifikansi yang diterima secara umum dan kesesuaian dengan hipotesis yang diuji.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah Purnama Sari Nasution dkk. Dimana hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa variabel *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee morale*.<sup>153</sup> *Reward* juga dianggap penting dalam menunjang prestasi karyawan, karena dapat meningkatkan semangat dan memacu persaingan sehat di antara mereka.<sup>154</sup> Tidak jauh berbeda dengan penelitian yang dilakukan Junaidi Hasan menunjukkan hasil positif yang signifikan secara parsial antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Walaupun ada beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang memuaskan, salah satunya yaitu dengan memberikan tunjangan/*reward* yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.<sup>155</sup>

*Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. *Reward* dapat berdampak positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan, serta dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas.

---

<sup>153</sup> Nasution, Nasution, and Sunaryo, 'Melihat Peran Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Reward dalam Membentuk Employee Morelee Pada PT. QTON Indonesia Gorup'.

<sup>154</sup> Nasution and Sunaryo.

<sup>155</sup> Hasan, 'Pengaruh Pemberian Reward, Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Siloam Medan'.

Penghargaan yang wajar atas prestasi kerja berupa pujian atau hadiah merupakan sesuatu yang pantas diterima untuk dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Insentif atau *reward* adalah kebijakan organisasi yang bertujuan memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi, serta tanggung jawab mereka terhadap organisasi.

## 2. Pengaruh Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap *Employee Morale* (Y)

Fasilitas kerja menurut Ahyari, merupakan berbagai fasilitas yang tersedia di dalam perusahaan yang ditempati dan digunakan karyawan, baik secara langsung terkait dengan pekerjaan maupun untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan.<sup>156</sup> Sementara itu, Moenir memberikan definisi fasilitas kerja sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.<sup>157</sup>

Lupiyoadi dan Hamdani, juga mengatakan bahwa fasilitas adalah sarana yang dapat membantu dan memudahkan pelaksanaan proses kerja. Fasilitas merupakan bagian individu dari penawaran yang dapat dengan mudah ditingkatkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa.<sup>158</sup> Selain itu Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi, mengungkapkan bahwa fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai dan juga

---

<sup>156</sup> Agus, *Manajemen Produksi: perencanaan sistem produksi* (Yogyakarta: BPFE, 2006), p. 128.

<sup>157</sup> Moenir, *Pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian*, p. 85.

<sup>158</sup> Lupiyoadi & Hamdani, *Manajemen Pemasaran Jasa*, p.182.

bagi penerima layanan mendapatkan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses layanan berlangsung.<sup>159</sup> Asri dkk, menjelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang disiapkan oleh organisasi guna mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, dengan adanya fasilitas kerja yang tersedia dengan baik dapat memberikan dampak positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.<sup>160</sup>

Berdasarkan hasil uji signifikansi yang dilakukan, menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006, yang berarti lebih kecil dari nilai ambang batas yang umumnya digunakan yaitu 0,05, atau  $0,006 < 0,05$ . Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) dan variabel *employee morale* (Y). Kesimpulan ini konsisten dengan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh dari variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap *employee morale* (Y). Penjelasan ini didasarkan pada interpretasi standar dalam analisis statistik yang mengasumsikan tingkat signifikansi yang diterima secara umum dan kesesuaian dengan hipotesis yang diuji.

Sejalan dengan itu, hasil penelitian Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi, menunjukkan bahwa dengan adanya fasilitas kerja yang baik dan

---

<sup>159</sup> Jufrizen and Hadi, 'Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja'.

<sup>160</sup> Asri, Ansar, and Munir, 'Pengaruh kompensasi, fasilitas kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai'.



memadai dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian apabila fasilitas kerja yang diberikan oleh sebuah organisasi baik dan memadai, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.<sup>161</sup> Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Sumihar Br. Sirait dan Normansyah menjelaskan bahwa adanya variasi naik turunnya produktivitas kerja sebesar 30,7% dipengaruhi oleh fasilitas kerja, menurutnya fasilitas kerja dalam suatu pekerjaan merupakan suatu faktor pendukung dalam bekerja.<sup>162</sup>

Kinerja seorang pegawai/karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, salah satunya adalah fasilitas kerja dan komunikasi. Fasilitas kerja merupakan komponen individual dari penawaran yang dapat dengan mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas kerja yang memadai dan terstandarisasi dengan baik dapat berkontribusi pada peningkatan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan diberikan fasilitas kerja yang cukup dan terpenuhi, mereka dapat bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Fasilitas kerja yang baik dapat mencakup berbagai aspek seperti kondisi fisik tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, aksesibilitas yang baik, lingkungan yang nyaman, dan lain sebagainya.

---

<sup>161</sup> Jufrizen and Hadi, 'Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja'.

<sup>162</sup> SIRAIT and NORMANSYAH, 'Pengaruh Fasilitas Kerja, Semangat Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai'.

### 3. Analisis Perspektif Maqashid Syariah

Dalam konsep indeks maqashid syariah, imam Al-Syathibi membagi tujuan syariat islam kedalam tiga tingkatan syariah yang diambil dari prinsip-prinsip maqasid syariah, yaitu *dharuriyyat* (primer), *hajjiyyat* (sekunder), dan *tahsiniyyat* (tersier).<sup>163</sup> Hubungan antara maqashid syariah dengan *employee morale* (semangat kerja) dapat dilihat dari tiga tingkatan tujuan syariat Islam, yaitu *dharuriyyat* (primer), *hajjiyyat* (sekunder), dan *tahsiniyyat* (tersier), yang mencakup kebutuhan esensial bagi kehidupan manusia.

- a) *Dharuriyyat* (Primer): Maqashid syariah dalam tingkatan *dharuriyyat* menekankan pemenuhan kebutuhan dasar manusia yang esensial, seperti agama, jiwa, keturunan, harta, dan akal. Dalam konteks *employee morale*, pemenuhan kebutuhan ini menjadi penting. Misalnya, ketika lingkungan kerja memperhatikan kebutuhan agama, memberikan kesempatan untuk pertumbuhan spiritual, melindungi kesehatan mental karyawan, memberikan jaminan keamanan finansial, dan mendorong pengembangan intelektual, hal ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan kesejahteraan mereka.
- b) *Hajjiyyat* (Sekunder): Maqashid syariah dalam tingkatan *hajjiyyat* menekankan pemenuhan kebutuhan sekunder yang melengkapi kehidupan manusia. Ini mencakup aspek-aspek seperti pendidikan,

---

<sup>163</sup> As-Syathibi, 'Al-Muawa' Faqat Fi Ushul al-Syari'ah', p. 3-4.

pekerjaan, pelayanan publik, dan lingkungan sosial yang baik. Dalam konteks *employee morale*, jika lingkungan kerja memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan, memberikan pekerjaan yang bermakna dan memberdayakan, mempromosikan hubungan yang baik antar kolega, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, hal ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan kepuasan mereka.

- c) *Tahsiniyyat* (Tersier): Maqashid syariah dalam tingkatan *tahsiniyyat* menekankan pemenuhan kebutuhan yang bersifat penguatan atau peningkatan kualitas hidup. Ini mencakup aspek-aspek seperti estetika, keindahan, dan kebahagiaan. Dalam konteks *employee morale*, jika lingkungan kerja mendorong keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, menciptakan iklim kerja yang positif, memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi, serta mendorong partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, hal ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan kebahagiaan mereka.

Tabel 4. 16 Analisis Maqashid Syariah dengan *Employee Morale*

No	Instrumen analisis indikator <i>Employee Morale</i> (Semangat Kerja)	Alasan Maqashid Syariah	Analisa
1	Aspek sikap terhadap pekerjaan	<i>Tahsiniyyat</i> (Tersier)	<i>Tahsiniyyat</i> menekankan pentingnya penguatan dan peningkatan kualitas hidup dalam pekerjaan. Faktor-faktor

			<p>seperti makna pekerjaan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan otonomi dalam melaksanakan tugas memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Analisis ini mencerminkan pemenuhan kebutuhan tersier dalam syariat Islam dan dapat membawa dampak positif terhadap sikap karyawan terhadap pekerjaan serta <i>employee morale</i> secara keseluruhan. Sebagaimana yang terkandung dalam al-quran surah al-mulk ayat 2 yang berbunyi:</p> <p>الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ۝</p> <p>Artinya: “yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Mahaperkasa, Maha pengampun”<sup>164</sup>.</p> <p>Ayat ini mengingatkan bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan kesadaran akan pengujian dan penghakiman Allah Swt. dapat memberikan makna dan relevansi yang mendalam. Memahami kontribusi yang signifikan dari suatu pekerjaan dalam konteks pengabdian kepada Allah dapat meningkatkan semangat kerja (<i>employee morale</i>) dan membantu memberikan motivasi lebih kepada karyawan itu sendiri.</p>
2	Aspek sikap terhadap atasan	<i>Hajjiyyat</i> (Sekunder)	<p><i>Hajjiyyat</i> menekankan pentingnya dukungan dan bimbingan atasan, serta kesempatan pengembangan karir bagi karyawan. Sikap positif terhadap atasan dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi karyawan, sedangkan umpan balik konstruktif membantu dalam peningkatan kinerja. Sikap terhadap atasan menjadi faktor krusial dalam mempengaruhi <i>employee morale</i>.</p>

<sup>164</sup> Maana Publishing, *Mushaf Hafalan Utsmani Madinah*, p. 562

			<p>Sebagaimana yang terkandung dalam al-quran surah an-nisa' ayat 59 yang berbunyi:</p> <p>يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا</p> <p>Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)”.<sup>165</sup></p> <p>Ayat ini menekankan pentingnya menaati ulil amri, yaitu pemimpin atau otoritas yang memiliki kewenangan dalam suatu kelompok organisasi atau masyarakat. Dalam konteks sikap terhadap atasan, ayat ini mengajarkan pentingnya taat dan menghormati perintah serta petunjuk yang diberikan oleh atasan. Ayat diatas juga mengajarkan untuk mengikuti petunjuk yang diberikan oleh atasan yang mempromosikan kebaikan dan menghindari perbuatan yang buruk.</p>
3	Aspek sikap terhadap perusahaan	<i>Dharuriyyat</i> (Primer)	<i>Dharuriyyat</i> menekankan pentingnya sikap terhadap perusahaan sebagai penyedia mata pencaharian dan penghidupan bagi karyawan. Evaluasi dalam tingkatan ini berfokus pada upah yang adil, perlindungan hak-hak karyawan, dan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Memenuhi kebutuhan dasar ini merupakan pondasi penting untuk menciptakan sikap positif

<sup>165</sup> Tim Maana Publishing, p. 87.

		<p>karyawan terhadap perusahaan dan meningkatkan <i>employee morale</i> secara keseluruhan. Sebagaimana yang terkandung dalam al-quran surah al-hujurat ayat 13 yang berbunyi:</p> <p>يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ</p> <p>Artinya: “Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Teliti”.<sup>166</sup></p> <p>Ayat ini menekankan pentingnya saling mengenal dan menghormati sesama manusia. Dalam konteks aspek seorang karyawan terhadap perusahaannya, sikap saling menghormati dan menghargai antara karyawan termasuk sikap terhadap perusahaan, dimana hal tersebut dapat membangun lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan semangat kerja (<i>employee morale</i>).</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dengan demikian, hubungan antara maqashid syariah dengan *employee morale* adalah bahwa pemenuhan kebutuhan primer (*dharuriyyat*), sekunder (*hajjiyyat*), dan tersier (*tahsiniyyat*) dalam lingkungan kerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip maqashid syariah

<sup>166</sup> Tim Maana Publishing, p. 517.

dapat berkontribusi pada peningkatan semangat kerja (*employee morale*), kepuasan, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Pernyataan pertama menggarisbawahi pentingnya memahami makna dan relevansi pekerjaan dalam konteks pengabdian kepada Allah. Kesadaran akan pengujian dan penghakiman Allah dapat memberikan makna yang mendalam pada pekerjaan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemahaman ini dapat memberikan motivasi ekstra kepada karyawan dan berdampak positif pada *employee morale*.

Pernyataan kedua menekankan pentingnya ketaatan terhadap *ulil amri* atau pemimpin dan otoritas dalam suatu organisasi atau masyarakat. Dalam konteks sikap terhadap atasan, penting bagi karyawan untuk taat dan menghormati perintah serta petunjuk atasan. Sikap karyawan yang patuh dan menghormati atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta dapat membangun semangat kerja yang lebih baik.

Pernyataan ketiga menekankan pentingnya saling mengenal dan menghormati sesama manusia. Dalam konteks karyawan terhadap perusahaan, sikap saling menghormati dan menghargai antara karyawan dapat membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan semangat kerja. Dengan saling mengenal dan menghargai, karyawan dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif dan meningkatkan *employee morale*.

Secara keseluruhan, ketiga pernyataan ini menyoroti nilai-nilai penting dalam hubungan karyawan dengan pekerjaan, atasan, dan sesama

karyawan. Kesadaran akan aspek spiritual, ketaatan terhadap otoritas yang berwenang, dan sikap saling mengenal dan menghargai merupakan faktor-faktor penting yang dapat memengaruhi semangat kerja dan employee morale dalam konteks organisasi.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ditemukan bahwa nilai tingkat signifikansi untuk pengaruh variabel *Reward* sebagai variabel  $X_1$  memiliki nilai  $t$  hitung sebesar  $2,250 > 1,69913$  dengan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu sebesar  $0,032 < 0,05$  terhadap *Employee Morale* sebagai variabel  $Y$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti secara parsial variabel  $X_1$  mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel  $Y$ . Sesuai dengan fenomena yang terjadi pada karyawan PT Inter Asia Teknologi (Resvara) bahwa *reward* menjadi salah satu faktor yang mendukung dalam peningkatan *employee morale*.

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT Inter Asia Teknologi (Resvara) adalah bahwa *reward* menjadi salah satu faktor yang mendukung dalam peningkatan *employee morale*. Hal ini sejalan dengan temuan analisis yang menunjukkan pengaruh signifikan antara *reward* dan *employee morale*. Dengan memberikan *reward* yang sesuai, perusahaan dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan tingkat kepuasan dan keterlibatan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan *morale* karyawan.

2. Ditemukan bahwa nilai tingkat signifikansi untuk pengaruh variabel Fasilitas Kerja sebagai variabel  $X_2$  mempunyai nilai  $t$  hitung sebesar  $2,938 > 1,69913$  dengan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu sebesar  $0,0006 < 0,05$  terhadap *Employee Morale* sebagai variabel  $Y$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang bisa diartikan secara parsial variabel  $X_2$  mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel  $Y$ . Sesuai dengan fenomena yang terjadi pada karyawan PT Inter Asia Teknologi (Resvara) bahwa fasilitas kerja menjadi salah satu faktor yang mendukung dalam peningkatan *employee morale*.

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT Inter Asia Teknologi (Resvara) adalah bahwa fasilitas kerja memainkan peranan penting sebagai salah satu faktor yang mendukung dalam peningkatan *employee morale*. Hal ini sejalan dengan temuan analisis yang menunjukkan pengaruh signifikan antara fasilitas kerja dan *employee morale*. Dengan menyediakan fasilitas kerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan tingkat kenyamanan, keamanan, dan efisiensi kerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan morale mereka.

3. Diketahui bahwa *reward* dan fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee morale* karyawan PT Inter Asia Teknologi (Resvara). Dalam hal ini *reward* memiliki nilai signifikansi untuk pengaruh *reward* (variabel  $X_1$ ) terhadap *employee morale* (variabel  $Y$ ) memiliki nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel yang ditentukan ( $2,250 > 1,69913$ ), dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha ( $0,032 <$

0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee morale*. Fenomena yang terjadi pada karyawan PT Inter Asia Teknologi (Resvara) adalah bahwa *reward* menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan *employee morale*. Dengan memberikan *reward* yang sesuai, perusahaan dapat memotivasi karyawan, meningkatkan tingkat kepuasan, dan keterlibatan mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan morale karyawan. Pernyataan juga menyatakan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh fasilitas kerja (variabel  $X_2$ ) terhadap *employee morale* (variabel Y) memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel yang ditentukan ( $2,938 > 1,69913$ ), dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha ( $0,0006 < 0,05$ ). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa, dalam skala parsial, variabel fasilitas kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap *employee morale*. Fenomena yang terjadi pada karyawan PT Inter Asia Teknologi (Resvara) adalah bahwa fasilitas kerja menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan *employee morale*. Dengan menyediakan fasilitas kerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan tingkat kenyamanan, keamanan, dan efisiensi kerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan morale mereka.

Dengan demikian, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *reward* dan fasilitas kerja berperan penting dalam mempengaruhi *employee morale* karyawan. PT Inter Asia Teknologi (Resvara). Dengan memberikan *reward* yang sesuai dan menyediakan fasilitas kerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan kenyamanan karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan morale mereka.

4. Berdasarkan dari tiga kesimpulan diatas menurut perspektif maqashid syariah secara umum dapat dijelaskan bahwa. Pemberian *reward* yang signifikan untuk meningkatkan *employee morale* dapat dikaitkan dengan *tahsiniyyat*, yaitu tingkatan tujuan syariat yang berkaitan dengan peningkatan kualitas hidup individu dan masyarakat. Dengan memberikan *reward* yang sesuai, perusahaan dapat memotivasi karyawan, meningkatkan semangat kerja, dan mencapai kemaslahatan baik bagi individu maupun organisasi. Begitu juga dalam peningkatan fasilitas kerja yang mendukung *employee morale* dapat dikaitkan dengan *tahsiniyyat*. Fasilitas kerja yang baik, seperti kenyamanan, keamanan, dan efisiensi, memberikan kemaslahatan Untuk para karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka, sehingga meningkatkan morale dan kesejahteraan mereka.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti ingin memberikan saran yang dapat memberikan manfaat

bagi pihak-pihak yang terkena dampak dari hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak akademis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya selain jurnal dan buku-buku yang sudah ada. Selain itu, pihak kampus perlu terus meningkatkan kualitas penelitian bagi seluruh mahasiswa.

2. Bagi pihak peneliti selanjutnya

Penelitian berikutnya diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel bebas lainnya. Sehingga menjadi penelitian yang sempurna. Dan juga diharapkan kepada peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian di perusahaan lain yang berbeda untuk mengetahui apakah karyawannya mempunyai peningkatan *employee morale* dalam bekerja agar bisa lebih maksimal.

3. Bagi pihak perusahaan yang dijadikan objek penelitian

Berdasarkan temuan analisis yang menunjukkan pengaruh signifikan antara *reward* dan *employee morale*, PT Inter Asia Teknologi (Resvara) dapat memperkuat komitmen perusahaan terhadap karyawannya dalam meningkatkan kualitas dan produktifitas kinerja dengan mempertimbangkan beberapa langkah strategis:

- a. Mengimplementasikan kebijakan *reward* yang lebih optimal agar bisa berdampak lebih baik, yang akan memberikan karyawan

gambaran yang jelas tentang hubungan langsung antara kinerja mereka dan *reward* yang mereka terima.

- b. Menyelenggarakan program penghargaan yang beragam, seperti bonus kinerja, promosi jabatan, pengakuan publik, atau kesempatan pengembangan karir, yang dapat memotivasi karyawan dengan cara yang berbeda.

Dalam rangka meningkatkan *employee morale*, PT Inter Asia Teknologi (Resvara) dapat mempertimbangkan perbaikan dan peningkatan fasilitas kerja. Beberapa saran yang dapat dilakukan adalah:

- a. Memastikan kondisi kerja yang aman dan nyaman, termasuk peningkatan ergonomi dan kebersihan lingkungan kerja.
- b. Menyediakan fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti area rekreasi, ruang istirahat yang nyaman, atau fasilitas olahraga.
- c. Meningkatkan aksesibilitas dan efisiensi fasilitas, seperti menyediakan sarana transportasi, parkir yang memadai, atau ruang kerja yang terorganisir dengan baik.

Mendorong partisipasi karyawan dalam perencanaan dan pengembangan fasilitas kerja, dengan memperhatikan kebutuhan dan preferensi mereka. Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, PT Inter Asia Teknologi (Resvara) dapat memperkuat faktor-faktor yang mendukung peningkatan *employee morale* dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Ahyari, *Manajemen Produksi: perencanaan sistem produksi*, Yogyakarta: BPFE, 2014.
- Akhter, Tanzina, 'Impact of Rewards on Employee Performance: A Study on Private Banking Sector in Bangladesh', *The International Journal of Business & Management*, vol. 8, no. 10, 2020, pp. 80–6
- Al-Munawir, Ahmad warson munawir, *Kamus Arab Indonesia*, Yogyakarta: Pondok Pesantren Al-Munawwir, 1984.
- Al-Syathibi, 'Al-Muawa' Faqat Fi Ushul al-Syari'ah', in *Juz II*, Beirut: Dâr al-Kutub al-Ilmiyah, 2003.
- Al-Syathibi, Abu Ishaq, 'Al-Muwafaqat fi Ushul Al-Syari'at Juz 2', *Dar Al Hadits*, Kairo: Dar Al Hadits, 2005.
- Alex S, Nitiseminto, 'Manajemen personalia. Edisi Revisi', *Edisi Kedua*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014.
- Ali Hudaefi, Fahmi and Abdul Malik Badeges, 'Maqāsid al-Sharī'ah on Islamic banking performance in Indonesia: a knowledge discovery via text mining', *Journal of Islamic Marketing*, vol. 13, no. 10, 2022,
- Arifin, Busthanul, *Dimensi Hukum Islam Dalam Sistem Hukum Nasional*, Jakarta: Gema Insani Press, 1996.
- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- Asri, Ansar, and Abdul Razak Munir, 'Pengaruh kompensasi, fasilitas kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai', *Jurnal Manajemen*, vol. 2, no. 1, 2019, pp. 1–21.
- Auliyah, Afidatul and I. Putu Artaya, *The Influence of Work Facilities, Rewards, and Work Environment on Improving Employee Performance at Quds Royal Hotel Surabaya*, 2019 [<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11854.92484>].
- Azwar, S., *Reliabilitas dan validitas*, 4th edition, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018.
- Bahasa, Badan Pengembangan dan Pembinaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>, accessed 7 Mar 2023.
- Bakri, Asafri Jaya, *Konsep Maqashid Syari'ah Menurut Al-Syatibi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.
- Benge, Eugene and J. Hickey, *Morale and Motivation: How to Measure Morale*

*and Increase Productivity*, New York: Mc-Graw-Hill, Inc, 1986.

- Boma Jonaldy Tanjung and Eka Darmawati, 'Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Sucofindo Persero Jakarta', *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, vol. 1, no. 1, 2022, pp. 48–57 [<https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i1.238>].
- Budie, Bart et al., 'Employee satisfaction with the physical work environment: The importance of a need based approach', *International Journal of Strategic Property Management*, vol. 23, no. 1, 2019, pp. 36–49.
- Busyro, *Maqasid al-Syariah: Pengetahuan Mendasar Memahami Masalah*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Calen, Calen et al., 'The role of transformational leadership, leader member exchange, digital transformation on organizational citizenship behaviour and work innovation capabilities in during Covid-19 pandemic', *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, vol. 7, no. 2, 2021, pp. 203–16.
- Chukwuma, Stephen Chukwudumebi and Anyiboufu Anthony Kifordu, 'The Significance of Fringe Benefits on Employee Morale and Productivity', *Romanian Economic Journal*, vol. XXI, no. 68, 2018, pp. 78–92.
- Dash, Bidya and Pravat Kumar Mohanty, 'The Effects of Work Environment, Self-evaluation at Workplace and Employee Morale on Employee Engagement', *Srusti Management Review*, vol. 12, 2019, pp. 33–9.
- Echols, John M. and Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia: an english-Indonesia dictionary / oleh John M. Echols dan Hassan Shadily*, Cet. 2 edition, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2013.
- Evi, Siagian, *Teori Komunikasi Umum dan Aplikasinya*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015.
- Fahmi, Irham, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi.*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Fauzi, Ika Yunia and Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syariah*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Febianti, Restiana, Pupung Purnamasari, and Nopi Hernawati, 'Effect of Moral Competence and Reward on Whistleblowing Intention', *Maret*, vol. 21, no. 1, 2020, pp. 108–15, <https://www.uni-konstanz.de>.
- Ghozali, I., *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, 8th edition, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang: UNDIP, 2018.
- Groen, Brenda et al., 'Impact of employee satisfaction with facilities on self-assessed productivity support', *Journal of Facilities Management*, vol. 17,



- no. 5, 2019, pp. 442–62 [<https://doi.org/10.1108/JFM-12-2018-0069>].
- Hafidhuddin, Didin and Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, Jakarta: Gema Insani Press, 2013.
- Hajjali, Ismail et al., ‘Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance’, *Golden Ratio of Human Resource Management*, vol. 2, no. 1, 2022, pp. 57–69.
- Haq, Hamka, *Al-Syatibi aspek teologis dan masalah dalam kitab almuwafaqat*, Jakarta: Erlangga, 2007.
- Hardy, Ben, ‘Morale: Definitions, Dimensions’, University of Cambridge, 2009, [https://www.repository.cam.ac.uk/bitstream/handle/1810/229514/Ben\\_Hardy\\_PhD\\_Thesis.pdf?sequence](https://www.repository.cam.ac.uk/bitstream/handle/1810/229514/Ben_Hardy_PhD_Thesis.pdf?sequence).
- Hariani, Novia and Muafi Muafi, ‘Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Employee Engagement Dimoderasi Etika Kerja Islam’, *Telaah Bisnis*, vol. 21, no. 1, 2021, p. 1 [<https://doi.org/10.35917/tb.v21i1.210>].
- Hasan, Junaidi, ‘Pengaruh Pemberian Reward, Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Siloam Medan’, *Jurnal Ekonomika*, vol. 27, Aceh, 2022 [<https://doi.org/10.51179/eko.v27i1.1037>].
- Herlina, Vivi, *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2019.
- Hoque, Muhammad Nazmul et al., ‘Money laundering from maqāsid al- shari‘ah perspective with a particular reference to preservation of wealth (hifz al-māl)’, *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, vol. 24, no. Special Issue 1, 2021, pp. 1–10 [<https://doi.org/10.2139/ssrn.3209775>].
- Hutagalung, Juwita Sari Dewi, ‘PENGARUH MORAL KERJA DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.WELLING TAPIOKA JAYA, SERDANG BEDAGAI SUMATERA UTARA.’, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Universitas Medan Area*, vol. 1, no. 1, 2020.
- Ibn Ashur, Mohammad Al-Tahir, *‘Asyur, Treatise on Maqasid al-Syari‘ah, terjemahan Mohammad el-Tahir el-Mesaw*, London, Washington: International Institute of Islamic Thought (IIIT), 2006.
- Indah, Putu Panca Adi Pratiwi, Putu Indah Rahmawati, and Nyoman Dini Andiani, ‘Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali’, *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, vol. 2, no. 1, 2019, p. 41.
- Jufrizen and Fadilla Puspita Hadi, ‘Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja’, *Jurnal Sains Manajemen*, vol. 7, no. 1, 2021, pp. 35–54.

- Kadarisman, M., *Manajemen kompensasi.*, 3rd edition, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Karim, Adiwarman Azwar, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Kasri, Rahmatina and Habib Ahmed, ‘Assessing Socio-Economic Development Based on Maqāsid al-Sharī‘ah Principles: Normative Frameworks, Methods and Pilot Implementation in Indonesia’, *Islamic Economic Studies*, vol. 23, no. 1, 2019, pp. 73–100 [https://doi.org/10.12816/0012264].
- Koning, Lukas F. and Gerben A. Van Kleef, ‘How leaders’ emotional displays shape followers’ organizational citizenship behavior’, *Leadership Quarterly*, vol. 26, no. 4, Elsevier Inc., 2015, pp. 489–501.
- Kuncoro, Mudrajad, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2013.
- Linz, Susan J., Linda K. Good, and Patricia Huddleston, ‘Worker morale in Russia: An exploratory study’, *Journal of Managerial Psychology*, vol. 21, no. 5, 2006, pp. 415–37 [https://doi.org/10.1108/02683940610673951].
- Listyani, Indah, ‘Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jmk*, vol. 1, no. 1, 2016, pp. 56–64.
- Lubis, Adelina et al., ‘The Effect of the Dimensions of Corporate Communication on Customer Satisfaction of Sharia Mandiri Bank in Medan’, *1st International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, vol. 343, Medan: Atlantis Press, 2019 [https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.29].
- Lupiyoadi & Hamdani, *Manajemen Pemasaran Jasa*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Lusono, A., *Pengaruh Reward Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimoderasi Oleh Javanese Culture Values: Studi Pada Abdi Dalem Keraton Surakarta*, 2022, https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/37848.
- M. Ngalim, Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Maana Publishing, Tim, *Mushaf Hafalan Utsmani Madinah*, 1st edition, Bekasi: Maana Publishing, 2019.
- Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, 3rd edition, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2019.
- Minarsih, Maria Magdalena, / Tiara, and Nove Ria, ‘PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA (Studi Kasus PT Semarang Garment)’, *Majalah Inspiratif*, vol. 7, no. 13, 2021, pp. 121–37.
- Moenir, A..., *Pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan*

*kepegawaian*, Jakarta: Gunung Agung, 2015.

- Muhammad Amin, Abd Rauf, 'Implementation of Maqasid Al-Syariah Contemporary Perspective', *Journal of Social Transformation and Regional Development*, vol. 2, no. 3, 2020, pp. 189–200.
- Mulyapradana, Aria and Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan.*, Jakarta: Visimedia, 2016.
- Munawirsyah, Isnani, 'PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA KEPADA KINERJA PEGAWAI NON MEDIS PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA SUBULUSSALAM', *Bisnis Administrasi*, vol. 06, 2017, pp. 44–51.
- Nasution, Indah Purnama Sari, Aulia Arief Nasution, and Sunaryo, 'Melihat Peran Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Reward dalam Membentuk Employee Morelee Pada PT. QTON Indonesia Gorup', *Journal of Management, Accounting, Economic and Business*, vol. 02, no. 01, 2021, p. 105.
- Nugroho, Anton Priyo, Dzulfikar Izzat, and Wuri Suhasti, 'Peran Identitas Agama Terhadap Niat Menggunakan Kosmetik Halal : Perluasan Theory of Planned Behavior', *Ihtifaz: Journal of Islamic Economics, Finance, and Banking*, vol. 2, no. 2, 2019, p. 89 [<https://doi.org/10.12928/ijiefb.v2i2.921>].
- Nur, Farjana et al., 'Identification of interventions to improve employee morale in physically demanding, repetitive motion work tasks: A pilot case study', *Cogent Engineering*, vol. 8, no. 1, Cogent, 2021.
- Nur, Insyaniar, Razak Amran, and Samsualam, 'Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar', *Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, vol. 12, no. 5, 2018, pp. 531–6.
- Nurhidayanti, Azhari Akmal Tarigan, and Syukri Albani Nasution, 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja dan Perspektif Maqashid Syariah Pada RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, vol. 8, no. 03, 2022, pp. 2995–3002.
- Nurul Fayatunisyah and Wulandari, 'The Effect of Reward and Punishment on Employee Morale at the Bima Regency Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning (DP3AP2KB)', *Formosa Journal of Sustainable Research*, vol. 2, no. 8, 2023, pp. 2159–78 [<https://doi.org/10.55927/fjsr.v2i8.5367>].
- Nurusshobakh, Azalia', 'Pengaruh Pemberian Insentif Dan Reward Terhadap Karyawan', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 3, 2017, pp.

124–34.

- Octavianus, ‘Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja’, *EMBA*, vol. 6, no. 3, 2018, pp. 1758–67.
- Oktaviani, Anggi and Tunggul Sihombing, ‘the Effect of the Work Environment on Employee Morale in the Medan City Population and Civil Registry Office’, *Journal of Humanities, Social Sciences and Business (Jhssb)*, vol. 2, no. 2, 2022, pp. 389–400 [<https://doi.org/10.55047/jhssb.v2i2.502>].
- Omar, Faraaz and Jerome D. Kiley, ‘Employment equity and employee morale at a selected public service organisation in Cape Town, South Africa’, *SA Journal of Human Resource Management*, vol. 20, no. 55, 2022, pp. 1–12 [<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1917>].
- Pattnaik, Laxmiprada and Lalatendu Kesari Jena, ‘Mindfulness, remote engagement and employee morale: conceptual analysis to address the “new normal”’, *International Journal of Organizational Analysis*, vol. 29, no. 4, 2020, pp. 873–90 [<https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2020-2267>].
- Priyatno, D., *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2017.
- Purwanto, Agus, Dewiana Novitasari, and Masduki Asbari, ‘Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries: How The Role of Innovative Work Behaviour, Organizational Citizenship Behaviour?’, *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, vol. 3, no. 1, 2022, pp. 1–12, <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/246>.
- Purwanto, Ngalm, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Raman, Kalyana Janaki and D. Anitha Kumari, ‘Impact of non-monetary benefits on employee commitment and work performance in the automobile industry’, *International journal of health sciences*, vol. 6, no. March, 2022, pp. 7367–79 [<https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns2.6889>].
- Redi, Sastrohadiwiry, *Pengantar Studi Ilmu Komunikasi (Komunikasi Sebagai Kegiatan, Komunikasi Sebagai Ilmu)*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Resvara, Copyright ©., ‘About Us: CONTACT CENTER OUTSOURCING-Indonesia’, *Resvara.com*, 2022.
- Robert, Kreitner. and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, 8th edition, Boston: Paul Ducham-McGraw-Hill-Irwin, 2008, <https://openlibrary.org/account/loans>.
- Sadya, Sarnita, ‘Hasil Survei: 91% Pegawai Startup Ingin Resign, Ini Alasannya Artikel ini telah tayang di DataIndonesia.id dengan judul “Hasil Survei: 91% Pegawai Startup Ingin Resign, Ini Alasannya”.’, *DataIndonesia.id*, 2022, <https://dataindonesia.id/digital/detail/hasil-survei-91-pegawai-startup-ingin->

resign-ini-alasannya, accessed 25 Feb 2023.

- SIRAIT, S.B.R. and N. NORMANSYAH, ‘Pengaruh Fasilitas Kerja, Semangat Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai’, *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 2021, pp. 75–83.
- Sofyan, Assauri, *Rekayasa Keuangan, Manajemen Usahawan Indonesia*, Jakarta: Cengage Learning, 2000.
- Sreenath, Sumithra, P. Arathy Mohan, and M.P. Lavanya, ‘Employee Benefits and its Effect on Productivity at Semcon India Private Limited, Bangalore’, *SDMIMD Journal of Management*, vol. 10, no. 1, 2019, pp. 55–64 [https://doi.org/10.18311/sdmimd/2019/23126].
- Sudiardhita, Ketut IR et al., ‘The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance Pt. Bank XYZ (Persero) TBK’, *Academy of Strategic Management*, vol. 17, no. 4, 2018, https://www.abacademies.org/articles/the-effect-of-compensation-motivation-of-employee-and-work-satisfaction-to-employee-performance-pt-bank-xyz-persero-tbk-7432.html.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- , *Metode Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- , *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan Ke-23.*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- , *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*, Cetakan Ke edition, Bandung: Alfabeta, 2021.
- Sujarweni, V. Wiratna, *Penelitian Akutansi dengan SPSS*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2016.
- Sukardi, Budi, ‘Inklusivisme Maqâsid Syari’ah Menuju Pembangunan Berkelanjutan Bank Syariah di Indonesia’, *Tsaqafah*, vol. 12, no. 1, 2016, p. 209 [https://doi.org/10.21111/tsaqafah.v12i1.375].
- Sunyoto, Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Buku Seru, 2012.
- Syafi’ie., M.Ag, Dr. KH. A. Musta’in, *Pengamalan Ilmu*, Jombang-Jawa Timur: Galeri Mq, 2022.
- Thoha, M., ‘Kepemimpinan dalam Manajemen suatu pendekatan perilaku’, in *cetakan 9*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- Titisari, Purnamie, Putri Kusuma Rini, and Agus Priono, ‘The Role of the Working Environment on the Employee Morale’, *GATR Journal of Management and Marketing Review*, vol. 2, no. 2, 2017, pp. 50–6

[[https://doi.org/10.35609/jmmr.2017.2.2\(8\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2017.2.2(8))].

Utomo, William Putra and Devina Heriyanto, 'Indonesia Millennial Report: Understanding and Uncovering the Behavior, Challenges and Opportunities', *IDN Media*, Jakarta, 2022, <https://fliphtml5.com/rmpye/ryrw>.

Widiyanto, Joko, *SPSS for Windows untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*, Surakarta: Badan Penerbit FKIP UMS, 2015.

# **LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Surat Izin Pelaksanaan Penelitian



FAKULTAS  
**ILMU AGAMA ISLAM**  
Gedung K.H.A. Wahid Hasyim, Lantai 2  
Kampus Terpadu Uli Jl. Kaliurang KM 14.5  
Slaman Yogyakarta 55584

PROGRAM STUDI  
**ILMU AGAMA ISLAM**  
**PROGRAM MAGISTER**  
Website : [master.iainic.uoi.ac.id](http://master.iainic.uoi.ac.id)  
Email : [msi@uoi.ac.id](mailto:msi@uoi.ac.id)

Nomor : 83/Kaprodi.IAIPM/90/Prodi.IAPM-S2/V/2023  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yang Terhormat:  
**Direktur PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)**  
di-  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Prodi Ilmu Agama Islam Program Magister Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta menyatakan bahwa:

NAMA	: Ahmad Ali Muzakir
NIM	: 20913051
PRODI	: Ilmu Agama Islam Program Magister
NO HP	: 081228536835

adalah Mahasiswa Prodi Ilmu Agama Islam Program Magister Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dan saat ini yang bersangkutan sedang dalam proses menuju penyusunan Tesis dengan judul: **"PENGARUH REWARD DAN FASILITAS KERJA TERHADAP EMPLOYEE MORALE PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH PADA PT. INTER ASIA TEKNOLOGI (RESVARA)"**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada yang bersangkutan guna melakukan Penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Yogyakarta, 25 Mei 2023  
Prodi  
  
Hadi Imawan, Lc., M.Kom.I., Ph.D





## Lampiran 2 Surat Keterangan Pelaksanaan Penelitian dari Lokasi Penelitian



### **SURAT KETERANGAN PELAKSANAAN PENELITIAN**

No. 198/IAT/HR/VI/2023

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Prima Dhea Fredlina  
Jabatan : HR&GA

Dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Ahmad Ali Muzakir  
NIM : 20913051  
Program Studi : Ekonomi Islam  
Fakultas : Ilmu Agama Islam  
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Benar telah melaksanakan penelitian di PT Inter Asia Teknologi (Resvara) pada 25 Mei 2023 sampai dengan 10 Juni 2023 guna penyusunan tesis dengan judul "Pengaruh Reward dan Fasilitas Kerja Terhadap Employee Morale Perspektif Maqashid Syariah pada PT Inter Asia Teknologi (Resvara)".

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Jakarta, 21 Juni 2023  
PT Inter Asia Teknologi (Resvara)



Prima Dhea Fredlina  
HR&GA

Lampiran 3 Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN**

**Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif  
Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)**

Kepada Yth.

Karyawan/i PT. Inter Asia Teknologi

Di Yogyakarta

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Ahmad Ali Muzakir

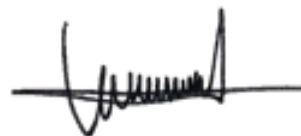
NIM : 20913051

Fakultas : Ilmu Agama Islam

Jurusan : Ekonomi Islam

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh *Reward* dan Fasilitas Kerja Terhadap *Employee Morale* Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)”, maka dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk berkenan mengisi kuesioner ini. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari sangat membantu dalam penelitian ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam hasil dari kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Atas partisipasi dan kesediaan saudara/saudari dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya



Ahmad Ali Muzakir

## IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin
  - Laki-laki
  - Perempuan
2. Usia
  - Kurang dari 20 tahun
  - 21-30 tahun
  - 31-40 tahun
  - Lebih dari 40 tahun
3. Pendidikan Terakhir
  - SMP/Sederajat
  - SMA/Sederajat
  - Diploma (D1/D2/D3)
  - Sarjana
4. Lama Bekerja
  - Kurang dari 1 tahun
  - 1-5 tahun
  - 5-10 tahun
  - Lebih dari 10 tahun

## PETUNJUK PENGISIAN

- 1) Tandai pada kolom STS jika anda **Sangat Tidak Setuju**
- 2) Tandai pada kolom TS jika anda **Tidak Setuju**
- 3) Tandai pada kolom N jika anda **Netral**
- 4) Tandai pada kolom S jika anda **Setuju**
- 5) Tandai pada kolom SS jika anda **Sangat Setuju**

### **Reward (X1)**

No	Indikator	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Gaji	Karyawan selalu mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan					
2	Upah	Karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab di perusahaan					
3	Insentif	Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan					
4	Tunjangan	Perusahaan mengikut sertakan setiap karyawan dalam asuransi kesehatan					
5		Karyawan yang berprestasi diakui oleh perusahaan dan mendapat fasilitas dari perusahaan					
6	Penghargaan	Perusahaan memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
7	Promosi	Perusahaan selalu memberikan promosi bagi para karyawan yang berprestasi					
8		Setiap karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan karir diperusahaan					

### **Fasilitas Kerja (X2)**

No	Indikator	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Fasilitas alat kerja	Gedung kantor sesuai dengan standar kenyamanan					
2		Ruangan kantor difasilitasi dengan komputer yang sangat baik					
3	Fasilitas perlengkapan kerja	Ruangan difasilitasi dengan internet yang memadai					
4		Pencahayaan ruangan dapat membantu proses kerja					
5	Fasilitas sosial	Ruangan yang disediakan dapat menciptakan kenyamanan kerja					

*Employee Morale (Y)*

No	Indikator	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Aspek sikap terhadap pekerjaan	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan					
2		Saya menerima dengan senang hati atas semua pekerjaan yang saya jalankan.					
3	Aspek sikap terhadap atasan	Saya selalu menghormati atasan saya					
4		Saya patuh atas perintah atasan					
5	Aspek sikap terhadap perusahaan	Saya memiliki integritas yang tinggi terhadap perusahaan					
6		Saya bangga bekerja di tempat saya bekerja sekarang					

Lampiran 4 Hasil Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

Responden	Reward (X <sub>1</sub> )								Total
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	
1	5	5	3	4	4	4	5	5	35
2	3	3	4	4	3	3	3	4	27
3	4	4	3	5	3	5	5	5	34
4	4	4	3	4	3	3	4	4	29
5	4	4	3	4	3	3	4	4	29
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	4	3	4	3	4	2	4	29
8	4	3	1	5	3	3	4	4	27
9	4	3	2	5	2	3	4	4	27
10	5	4	4	5	4	4	4	5	35
11	2	3	3	2	3	4	3	4	24
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	3	2	2	3	2	3	3	3	21
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	4	5	5	5	5	5	5	5	39
16	5	4	4	4	5	4	5	4	35
17	4	4	4	4	2	4	4	2	28
18	4	4	5	4	5	3	5	4	34
19	5	5	5	5	4	3	3	5	35
20	4	4	4	5	4	4	5	5	35
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	2	4	4	4	4	4	4	4	30
23	5	4	4	4	4	5	5	5	36
24	2	4	5	4	3	4	4	4	30
25	4	2	2	5	2	2	2	4	23
26	5	5	3	4	4	5	5	5	36
27	4	4	4	4	5	5	4	4	34
28	4	4	3	4	3	4	4	5	31
29	5	5	4	5	4	4	4	5	36
30	4	3	3	3	3	4	4	4	28
31	4	5	5	5	5	5	5	5	39
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Responden	Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> )					Total
	X <sub>2</sub> 1	X <sub>2</sub> 2	X <sub>2</sub> 3	X <sub>2</sub> 4	X <sub>2</sub> 5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	5	4	4	4	4	21
4	5	5	4	5	4	23
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25
7	5	3	3	4	4	19
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	2	4	4	4	3	17
12	4	4	4	4	4	20
13	3	1	4	5	3	16
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	3	4	4	21
17	2	3	3	3	3	14
18	4	4	5	3	3	19
19	4	4	4	4	4	20
20	5	4	4	4	3	20
21	4	4	5	4	5	22
22	3	4	4	4	4	19
23	5	5	5	4	4	23
24	3	4	4	4	4	19
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25
30	4	3	4	4	4	19
31	4	4	5	5	5	23
32	4	5	4	5	5	23

Responden	<i>Employee Morale (Y)</i>						Total
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	
1	4	4	5	4	4	4	25
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	5	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	4	4	4	25
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	4	4	4	4	4	25
8	5	5	4	5	5	4	28
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	4	5	4	5	4	27
11	4	3	4	3	4	3	21
12	4	4	5	5	5	5	28
13	4	2	3	3	3	3	18
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	5	5	26
17	4	3	4	4	3	3	21
18	4	5	4	4	5	5	27
19	5	5	5	4	4	4	27
20	5	4	4	4	5	4	26
21	4	4	5	4	4	5	26
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	5	4	5	5	27
24	5	4	3	3	3	3	21
25	3	4	3	4	3	4	21
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	5	4	4	4	25
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	4	5	4	5	5	28
32	4	4	5	5	4	5	27



Lampiran 5 Hasil Uji Statistik

**Uji Validitas**

a. Hasil Uji Validitas Variabel *Reward*

		Correlations								
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1 Total
X1_1	Pearson Correlation	1	.532**	.168	.518**	.421**	.296	.337	.478**	.616**
	Sig.(2-tailed)		.002	.358	.002	.016	.101	.059	.006	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1_2	Pearson Correlation	.532**	1	.701**	.441*	.743**	.667**	.629**	.616**	.900*
	Sig.(2-tailed)	.002		.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1_3	Pearson Correlation	.168	.701**	1	.275	.740**	.530**	.451**	.352*	.739**
	Sig.(2-tailed)	.358	.000		.128	.000	.002	.010	.048	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1_4	Pearson Correlation	.518**	.441*	.275	1	.334	.156	.318	.510**	.569**
	Sig.(2-tailed)	.002	.011	.128		.062	.395	.076	.003	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1_5	Pearson Correlation	.421**	.743**	.740**	.334	1	.636**	.656**	.596**	.878**
	Sig.(2-tailed)	.016	.000	.000	.062		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1_6	Pearson Correlation	.296	.667**	.530**	.156	.636**	1	.650**	.487**	.748**
	Sig.(2-tailed)	.101	.000	.002	.395	.000		.000	.005	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1_7	Pearson Correlation	.337	.629**	.451**	.318	.656**	.650**	1	.471**	.760**
	Sig.(2-tailed)	.059	.000	.010	.076	.000	.000		.007	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1_8	Pearson Correlation	.478**	.616**	.352*	.510**	.596**	.478**	.471**	1	.733**
	Sig.(2-tailed)	.006	.000	.048	.003	.000	.005	.007		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1 Total	Pearson Correlation	.616**	.900*	.739**	.569**	.878**	.748**	.760**	.733**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

b. Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

		Correlations					
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2 Total
X2_1	Pearson Correlation	1	.566**	.370*	.453**	.541**	.786**
	Sig.(2-tailed)		.001	.037	.009	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2_2	Pearson Correlation	.566**	1	.454**	.341	.616**	.797**
	Sig.(2-tailed)	.001		.009	.056	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2_3	Pearson Correlation	.370**	.454**	1	.490**	.573**	.713**
	Sig.(2-tailed)	.037	.009		.004	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2_4	Pearson Correlation	.453**	.341	.490**	1	.689**	.724**
	Sig.(2-tailed)	.009	.056	.004		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2_5	Pearson Correlation	.541**	.616**	.573**	.689**	1	.864**
	Sig.(2-tailed)	.001	.000	.001	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2 Total	Pearson Correlation	.786**	.797**	.713**	.724**	.864**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

c. Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Morale*

		Correlations						
		Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y Total
Y 1	Pearson Correlation	1	.504**	.314	.338	.511**	.165	.576**
	Sig.(2-tailed)		.003	.080	.058	.003	.367	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y 2	Pearson Correlation	.504**	1	.468**	.713**	.635**	.635**	.834**
	Sig.(2-tailed)	.003		.007	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y 3	Pearson Correlation	.314	.468**	1	.589**	.592**	.663**	.774**
	Sig.(2-tailed)	.080	.007		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y 4	Pearson Correlation	.338	.713**	.589**	1	.625**	.707**	.836**
	Sig.(2-tailed)	.058	.000	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y 5	Pearson Correlation	.511**	.635**	.592**	.625**	1	.724**	.869**
	Sig.(2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y 6	Pearson Correlation	.165	.635**	.663**	.707**	.724**	1	.837**
	Sig.(2-tailed)	.367	.000	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y Total	Pearson Correlation	.576**	.834**	.774**	.836**	.869**	.837**	1
	Sig.(2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)  
 \* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

**Uji Reliabilitas**

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Reward*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	8

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Fasilitas Kerja*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	5

c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Employee Morale*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	6

**Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01240861
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.088
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

b. Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual *	Between Groups	(Combined)	111.043	26	4.271	1.473	.357
		Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
		Deviation from Linearity	111.043	25	4.442	1.532	.338
Unstandardized Predicted Value	Within Groups		14.500	5	2.900		
	Total		125.543	31			

c. Uji Multikolinieritas

Correlations			
		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.630**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
X2	Pearson Correlation	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

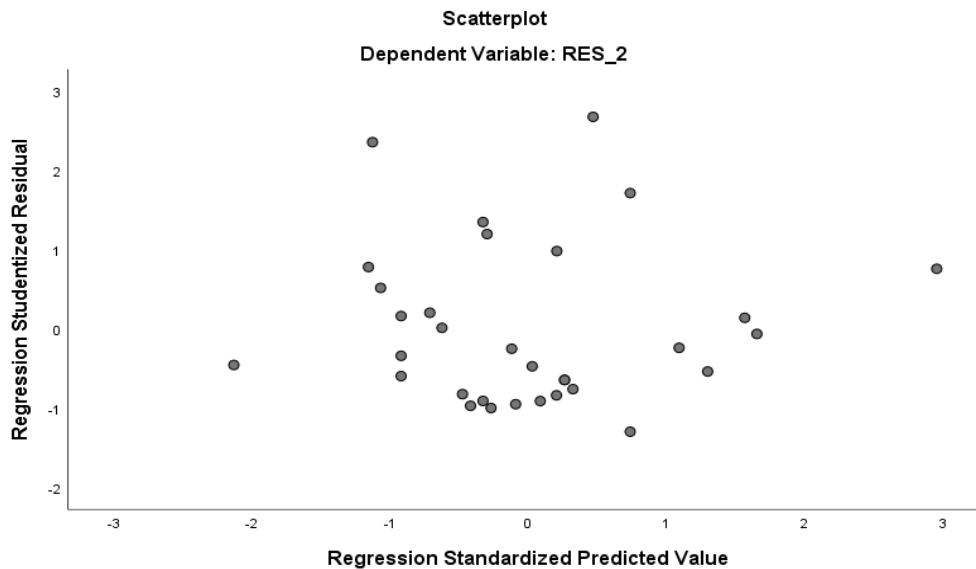
Coefficients <sup>a</sup>										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	8.177	2.940		2.781	.009					
X1	.205	.091	.358	2.250	.032	.653	.385	.278	.603	1.659
X2	.515	.175	.467	2.938	.006	.693	.479	.363	.603	1.659

a. Dependent Variable: Y

d. Uji Heterokedasitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.521	1.923		.271	.788
	Reward	-.076	.060	-.294	-1.275	.212
	Fasilitas Kerja	.163	.115	.327	1.421	.166

a. Dependent Variable: RES\_2



e. Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747 <sup>a</sup>	.558	.527	2.081	2.056

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.03129
Cases < Test Value	16
Cases >= Test Value	16
Total Cases	32
Number of Runs	15
Z	-.539
Asymp. Sig. (2-tailed)	.590
a. Median	

f. Uji Homogenitas

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.185	2	2.092	1.129	.337 <sup>b</sup>
	Residual	53.731	29	1.853		
	Total	57.915	31			
a. Dependent Variable: abs_res						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

### Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	8.177			2.940		2.781	.009	
	X1	.205	.091	.358	2.250	.032	.653	.385	.278	.603	1.659
	X2	.515	.175	.467	2.938	.006	.693	.479	.363	.603	1.659
a. Dependent Variable: Y											

b. Uji Parsial (t)

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	8.177			2.940		2.781	.009	
	X1	.205	.091	.358	2.250	.032	.653	.385	.278	.603	1.659
	X2	.515	.175	.467	2.938	.006	.693	.479	.363	.603	1.659
a. Dependent Variable: Y											

c. Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.175	2	79.088	18.269	.000 <sup>b</sup>
	Residual	125.543	29	4.329		
	Total	283.719	31			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.558	.527	2.081
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

## Lampiran 7 Surat Keterangan Cek Plagiasi



Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia  
Gedung Moh. Hatta  
Jl. Kaliurang Km 14,5 Yogyakarta 55584  
T. (0274) 898444 ext.2301  
F. (0274) 898444 psw.2091  
E. perpustakaan@uii.ac.id  
W. library.uui.ac.id

### **SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI**

Nomor: 2149722563/Perpus./10/Dir.Perpus/I/2023

*Bismillaahirrahmaanirrahiim*

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Dengan ini, menerangkan Bahwa:

Nama : Ahmad Ali Muzakir  
Nomor Mahasiswa : 20913051  
Pembimbing : Dr. Nur Kholis, S.Ag, SEI, M.Sh.Ec  
Fakultas / Prodi : Ilmu Agama Islam/ MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM  
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Reward dan Fasilitas Kerja Terhadap Employee Morale  
Perspektif Maqashid Syariah pada PT. Inter Asia Teknologi (Resvara)

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses cek plagiasi menggunakan **Turnitin** dengan hasil kemiripan (*similarity*) sebesar **9 (Sembilan) %**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 8/23/2023

Direktur



Muhammad Jamil, SIP.

## Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup



Nama : Ahmad Ali Muzakir  
Alamat : Sungai Perpat, Rt/Rw. 002/001, Desa. Teluk Nibung,  
Kecamatan. Pulau Burung, Kabupaten, Indragiri Hilir,  
Provinsi. Riau  
Tempat, Tanggal Lahir : Sungai Perpat, 30 Oktober 1996  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Status : Lajang  
Alamat Email : [Ahmadalimuzakir@gmail.com](mailto:Ahmadalimuzakir@gmail.com)

### RIWAYAT PENDIDIKAN

2008 : Lulus dari Madrasah Ibtidaiyyah Hidayatusshibyan Sungai Perpat  
2011 : Lulus dari Madrasah Tsanawiyah Hidayatusshibyan Sungai Perpat  
2015 : Lulus dari Madrasah Aliyah Ponpes Ibnul Qoyyim Putra Yogyakarta  
2019 : Lulus dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Pada awal tahun 2020 melanjutkan studi Pascasarja di Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta, sebagai mahasiswa di Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Indonesia.