

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Teori Persepsi

1. Pengertian Persepsi

Persepsi adalah istilah dalam bahasa Indonesia yang berasal dari bahasa Inggris, yaitu "perception". Kata "perception" sendiri memiliki akar dari bahasa Latin, yakni "percepto" dan "percipio". Artinya mencakup pengaturan, identifikasi, dan interpretasi informasi yang diterima melalui panca indra manusia, untuk memperoleh pemahaman dan pengertian mengenai lingkungan di sekitar kita.¹⁸

Dalam psikologi, semua persepsi melibatkan sinyal yang diproses oleh sistem saraf. Sinyal-sinyal ini muncul akibat rangsangan fisik dan kimia yang diterima oleh indra. Persepsi juga tergantung pada berbagai fungsi kompleks dari sistem saraf, meskipun seringkali proses ini berlangsung tanpa usaha sadar, karena persepsi biasanya terbentuk di luar kesadaran individu yang menilai kepribadiannya. Dengan kata lain, persepsi merupakan cara seseorang melihat orang lain atau sesuatu berdasarkan sudut pandangnya sendiri. Secara luas, persepsi mencakup bagaimana seseorang menilai atau

¹⁸ Siti Ariska Nur Hasanah and others, 'Teori Tentang Persepsi Dan Teori Atribusi Kelley', *CiDEA Journal*, 3.1 (2024), 44-54 (h. 45)

memahami sesuatu berdasarkan cara pandang pribadi mereka.¹⁹

Proses persepsi dimulai dengan penerimaan rangsangan melalui reseptor, yaitu indra, yang berfungsi seiring dengan perkembangan fisik individu. Dalam Al-Quran, terdapat beberapa ayat yang menyebutkan panca indra manusia, salah satunya adalah QS An-Nahl ayat 78, yang berbunyi:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطْنِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَوَجَعَلَ لَكُمُ
السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: “Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui apa-apa, dan Dia memberikan pendengaran, penglihatan, dan hati, agar kamu bersyukur.” Prinsip ini juga dijelaskan oleh Siti Ariska and others, (2024) dimana ayat ini menekankan pentingnya indra yang diberikan oleh Allah untuk memahami dunia dan bersyukur atas nikmat-Nya.²⁰

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, persepsi diartikan sebagai tanggapan langsung yang muncul dari proses seseorang dalam mengetahui sesuatu melalui panca inderanya. Persepsi adalah pengalaman yang didapat seseorang terhadap suatu objek, peristiwa, atau hubungan, yang kemudian disimpulkan dan ditafsirkan. Proses persepsi berlangsung setiap kali individu berinteraksi dengan lingkungannya, yang menghasilkan respon atau reaksi berupa perilaku, pendapat,

¹⁹ Siti Ariska Nur Hasanah and others, ‘Teori Tentang Persepsi Dan Teori Atribusi Kelley’, *CiDEA Journal*, 3.1 (2024), 44-54 (h. 46)

²⁰ Siti Ariska Nur Hasanah and others, ‘Teori Tentang Persepsi Dan Teori Atribusi Kelley’., (h.46-47)

dan sikap, tergantung pada interpretasi masing-masing individu.²¹

Oleh karena itu, persepsi yang dimiliki setiap orang tidak selalu sama, meskipun terjadi pada waktu yang bersamaan. Setiap individu dapat memberikan interpretasi yang berbeda terhadap pengalaman dan kejadian yang dialaminya. Proses persepsi dimulai dengan penginderaan, di mana individu menerima rangsangan melalui alat indra seperti telinga untuk pendengaran, hidung untuk penciuman, lidah untuk pengecap, dan kulit sebagai alat peraba. Semua indra ini berfungsi untuk menghubungkan individu dengan dunia luar.²²

Seperti halnya Karyawan adalah salah satu kelompok pemangku kepentingan yang sangat penting. Karena itu, fokus utama organisasi adalah untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan memperkuat loyalitas mereka.²³

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Persepsi mencakup dimensi pengamatan dan proses penerimaan rangsangan yang bervariasi, sehingga setiap karyawan dapat memiliki persepsi berbeda terhadap fasilitas kerja di lembaga tersebut

²¹ Rima Eka Yanti and others, 'Persepsi Siswa Pada Pendidikan Nilai Di Sekolah', *Journal Of Education*, 2.3 (2022), 429-440 (h. 432-433)

²² Rima Eka Yanti and others, 'Persepsi Siswa Pada Pendidikan Nilai Di Sekolah', *Journal Of Education*, 2.3 (2022), 429-440 (h. 433)

²³ Joanna Rosak-Szyrocka and others, 'Employee Perception of CSR and Its Effects on the Company's Image', *Production Engineering Archives*, 28.3 (2022), pp. 210–16, doi:10.30657/pea.2022.28.25.

2. Faktor-faktor Persepsi

Persepsi dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu faktor fungsional dan faktor struktural.

- a. Faktor Fungsional: Faktor ini berkaitan dengan kebutuhan, pengalaman masa lalu, dan elemen lain yang termasuk dalam aspek pribadi seseorang. Persepsi tidak ditentukan oleh jenis atau bentuk rangsangan, melainkan oleh karakteristik individu yang memberikan respon terhadap rangsangan tersebut.
- b. Faktor Struktural: Faktor ini berasal dari sifat fisik rangsangan dan dampak yang ditimbulkannya pada sistem saraf individu.

Adapun secara lengkapnya menurut Restiyanti Prasetijo (2005:69), persepsi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dibagi menjadi dua kategori utama:

1. Faktor Internal:
 - a. Pengalaman: Pengalaman masa lalu seseorang memengaruhi cara mereka melihat dan memahami sesuatu. Setiap individu memiliki latar belakang yang berbeda, yang membentuk cara pandangnya.
 - b. Kebutuhan: Kebutuhan individu, baik fisik maupun psikologis, dapat memengaruhi apa yang mereka perhatikan dan bagaimana mereka menafsirkannya.

Misalnya, seseorang yang lapar mungkin lebih peka terhadap iklan makanan.

- c. Penilaian: Cara seseorang menilai suatu objek atau situasi juga memainkan peran penting. Ini bisa berkaitan dengan nilai-nilai pribadi, pendidikan, atau keyakinan.
- d. Ekspektasi/Pengharapan: Apa yang seseorang harapkan dapat membentuk cara mereka melihat kenyataan. Jika seseorang mengharapkan sesuatu terjadi, mereka cenderung memperhatikan informasi yang mendukung harapan tersebut.

2. Faktor Eksternal:

- a. Tampilan Luar: Penampilan fisik suatu objek atau situasi dapat memengaruhi persepsi. Misalnya, cara seseorang berpakaian atau penataan suatu produk dapat menarik perhatian dan memengaruhi penilaian.
- b. Sifat-Sifat Stimulus: Karakteristik dari stimulus itu sendiri, seperti warna, bentuk, atau ukuran, berperan dalam bagaimana stimulus tersebut dipersepsikan. Misalnya, warna cerah cenderung lebih menarik perhatian dibandingkan warna gelap.
- c. Situasi Lingkungan: Konteks atau lingkungan tempat suatu stimulus berada dapat mempengaruhi persepsi. Misalnya, suasana sebuah acara atau latar belakang

sosial dapat mengubah cara orang merasakan suatu pengalaman.

Secara keseluruhan, baik faktor internal maupun eksternal berinteraksi dalam membentuk bagaimana seseorang memandang dan menafsirkan dunia di sekitarnya.²⁴

Persepsi memengaruhi cara kita berkomunikasi dengan orang lain. Pandangan kita terhadap individu, objek, atau peristiwa tertentu biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk latar belakang budaya, kemampuan untuk berempati, dan kecenderungan kita dalam membuat kesalahan persepsi, serta faktor-faktor lainnya.²⁵

3. Implikasi Persepsi

Ketika seseorang mengenali suatu objek melalui komponen kognitif, proses pengamatan (persepsi) akan berlangsung dan menghasilkan keyakinan tertentu tentang objek tersebut. Selanjutnya, individu akan mengembangkan komponen emosional yang berbentuk penilaian emosional, yang bisa bersifat positif atau negatif. Hasil dari penilaian ini akan memunculkan perasaan senang atau tidak senang, yang pada gilirannya akan memengaruhi aktivitas individu,

²⁴ I. Fuady, H. Arifin, and E. Kuswarno, 'Factor Analysis That Effect University Student Perception in Untirta About Existence of Region Regulation in Serang City - Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Mahasiswa Untirta Terhadap Keberadaan Perda Syariah Di Kota Serang', *Jurnal Penelitian Komunikasi Dan Opini Publik*, 21.1 (2017) (h. 91-92)

²⁵ Agus Ria Kumara, *Komunikasi Antar Pribadi*, Edisi 1 (Bandung: Nuansa Cendikia, 2019), h. 17

termasuk kecenderungan atau kesediaan untuk melakukan tindakan tertentu.²⁶

Dalam memberikan respons terhadap objek, baik yang positif maupun negatif, individu dipengaruhi oleh persepsinya. Jika setelah pengamatan individu memperoleh kesan yang baik terhadap suatu objek, mereka akan merespons secara positif. Sebaliknya, jika kesan yang didapat tidak baik, respons yang diberikan akan cenderung negatif.

Sebagai contoh peran seseorang dalam suatu organisasi dapat dianggap sebagai objek eksternal. Pandangan atau persepsi individu terhadap peran dalam organisasi, termasuk persepsi mereka tentang pekerjaan, meliputi keyakinan terhadap tugas yang diemban, kepuasan terhadap pekerjaan, serta perilaku saat melaksanakan tugas tersebut. Persepsi peran merujuk pada cara seseorang melihat serangkaian pola perilaku yang diharapkan dari individu yang menduduki posisi tertentu dalam suatu unit sosial. Hal ini juga dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap sekumpulan aktivitas yang dilakukan oleh orang-orang di posisi yang sama. Persepsi individu terhadap perannya akan memengaruhi bagaimana mereka menjalankan peran tersebut. Jika persepsi terhadap peran itu tinggi, maka hasil dari pelaksanaan peran tersebut cenderung memberikan 'pertunjukan yang memuaskan untuk

²⁶ Rizky Dermawan Soemanagara, 'Persepsi Peran, Konsistensi Peran, Dan Kinerja', *Jurnal Ilmu Administrasi*, (2006), 272-286 (h. 277)

ditonton'dan sebaliknya, jika persepsi rendah. Hasil dari pelaksanaan peran seseorang dalam organisasi pada dasarnya merupakan cerminan kinerja mereka.²⁷

Implikasi persepsi karyawan terhadap fasilitas yang ada dan bagaimana fasilitas tersebut memenuhi prinsip-prinsip syariah dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Persepsi positif terhadap fasilitas dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, sedangkan persepsi negatif dapat menyebabkan ketidakpuasan, yang mungkin berujung pada penurunan produktivitas. Dengan memahami persepsi ini, manajemen dapat melakukan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi.²⁸

B. Prinsip-prinsip Syariah Dalam Fasilitas Kerja

Menurut beberapa ulama dan pakar ekonomi Islam, prinsip-prinsip etika bisnis Islam adalah seperangkat nilai, norma, dan kaidah moral yang bersumber dari ajaran Islam. Prinsip-prinsip ini menjadi landasan bagi tindakan, perilaku, dan kebiasaan dalam menjalankan bisnis yang mencerminkan karakter Islami. Etika ini menuntun pelaku usaha untuk bertransaksi dengan jujur,

²⁷ Rizky Dermawan Soemanagara, 'Persepsi Peran, Konsistensi Peran, Dan Kinerja', *Jurnal Ilmu Administrasi*, (2006), 272-286 (h. 278)

²⁸ Rizky Dermawan Soemanagara, 'Persepsi Peran, Konsistensi Peran, Dan Kinerja', *Jurnal Ilmu Administrasi*, (2006), 272-286 (h. 278–279)

adil, dan penuh tanggung jawab, serta menghindari tindakan-tindakan yang merugikan orang lain.²⁹

1. Prinsip Keadilan

Keadilan di sini berarti menempatkan segala sesuatu pada posisinya yang tepat, atau sering disebut sebagai proporsionalitas, yaitu memberikan hak dan porsi tertentu kepada setiap orang sesuai dengan kadar mereka. Perilaku keadilan ini menjadi cerminan utama dalam prinsip wirausaha syariah, sehingga penerapan keadilan wajib ada dalam setiap aktivitas. Misalnya, pelayanan kepada orang kaya dan miskin harus sama, tanpa perbedaan dalam kualitas layanan; orang kaya harus dilayani dengan baik, begitu juga orang miskin. Selain itu, keadilan ini akan menciptakan keseimbangan dalam berbisnis, yaitu hubungan yang baik antara pedagang dan pembeli, serta aspek sosial lainnya dalam perdagangan.

Sebagaimana dalam Al-Qur'an surat An-Nahl Ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَىٰ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: *Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu untuk berlaku adil dan berbuat kebaikan serta memberikan kepada kerabatnya. Dan Dia melarang kamu dari perbuatan keji, kemungkaran, dan penindasan. Dia memberikan nasihat kepadamu agar kamu ingat."*

Prinsip ini juga dijelaskan oleh Thuba Jazil and others, (2021) dimana keadilan yang dimaksud dalam ayat ini

²⁹ Thuba Jazil, Nur Hendrasto, *Prinsip Dan Etika Bisnis Syariah*, Edisi 1 (Jakarta: Ekonomi Syariah, 2021), h. 41

sangat penting untuk diterapkan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam dunia bisnis.³⁰

Al-Qur'an surat Al-Ma'idah Ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ بِالْقِسْطِ وَأُولَئِكَ يُجْرِمُونَ
أَنْ يَكُونُوا عَدِيَّةً لِلْإِنْسَانِ الْأَعْدِيَّةِ الَّتِي أَعَادَتِ اللَّهُ عَلَيْهِمْ
الْحَبْلَ بَيْنَ يَدَيْهِمْ لِيَذَلَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَالَّذِينَ هُمْ
كَافِرُونَ ۗ خَيْرٌ لِمَنْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”³¹ Prinsip ini juga dijelaskan oleh Thuba Jazil and others, (2021) dimana dari ayat ini, dinyatakan bahwa bertindak adil akan mendekatkan seseorang kepada kebaikan dan ketakwaan, termasuk dalam konteks bisnis. Tanggung jawab menjadi salah satu poin penting dalam prinsip etika bisnis syariah. Tanggung jawab di sini merujuk pada kemampuan untuk menerima segala konsekuensi dari tindakan dan ucapan yang telah dilakukan. Misalnya, seorang pedagang yang menyediakan barang dan jasa harus bertanggung jawab atas kualitas dan kuantitas produk tersebut. Tanggung jawab terhadap produk (barang dan jasa) sangat penting dalam bisnis. Dari tanggung jawab ini, kepercayaan konsumen akan terbangun. Meningkatnya kepercayaan ini akan memberikan dampak positif bagi pedagang. Sebaliknya, jika

³⁰ Thuba Jazil, Nur Hendrasto, *Prinsip Dan Etika Bisnis Syariah*, Edisi 1 (Jakarta: Ekonomi Syariah, 2021), h. 43

³¹ Thuba Jazil, Nur Hendrasto, *Prinsip Dan Etika Bisnis Syariah*, Edisi 1 (Jakarta: Ekonomi Syariah, 2021), h. 44

pedagang bersikap acuh dan tidak bertanggung jawab, konsumen akan menjauh dan tidak tertarik lagi. Oleh karena itu, tanggung jawab tidak hanya mencakup produk, tetapi juga semua tindakan dan ucapan yang terjadi dalam bisnis.

Al-Qur'an surat As-Saffat Ayat 22-24:

أَحْشُرُوا آلَيْنَ ظَلَمُوا وَلِأَزْوَاجِهِمْ وَوَعَىٰ كَانُوا يَعْبُدُونَ ﴿٢٢﴾ مِنَ اللَّهِ
فَأَهْدُوهُمْ إِلَىٰ صِرَاطِ الْجَحِيمِ ﴿٢٣﴾ وَيَقْفُوهُمْ إِنَّهُمْ مَسْئُولُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: *(Diperintahkan kepada para malaikat), "Kumpulkanlah orang-orang yang zalim beserta rekan-rekan mereka dan apa yang dahulu mereka sembah selain Allah, lalu tunjukkan kepada mereka jalan menuju neraka. Tahanlah mereka di tempat perhentian, karena mereka akan dimintai pertanggungjawaban."*³² Prinsip ini juga dijelaskan oleh Thuba Jazil and others, (2021).

2. Prinsip Kebersihan dan Kenyamanan

Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, mereka akan merasa betah dan dapat memanfaatkan waktu kerja dengan efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja karyawan.³³

³² Thuba Jazil, Nur Hendrasto, *Prinsip Dan Etika Bisnis Syariah*, Edisi 1 (Jakarta: Ekonomi Syariah, 2021), h. 45

³³ Andi Sugisty Eka Prasetya and others, 'Cyberloafing, Work Environment, and Leadership on Performance and Job Satisfaction of Education Personnel at Sultan Syarif Kasim State Islamic University Riau', *Journal of Applied Business and Technology*, 4.1 (2023), 17–29 (h. 18)

Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas pekerja. Namun, jika lingkungan kerja tidak teratur dan terdapat banyak faktor berbahaya, hal ini dapat menyebabkan dampak negatif bagi pekerja. Beberapa dampak tersebut termasuk risiko kecelakaan, kemungkinan terpapar penyakit, penurunan efisiensi kerja, dan kerugian bagi perusahaan. Setiap perusahaan seharusnya berupaya untuk melindungi kesehatan, keselamatan, dan kondisi kerja para karyawannya. Sayangnya, banyak perusahaan yang mengabaikan tanggung jawab ini, sering kali karena alasan finansial yang cukup besar.

Dimanapun lokasi kerjanya, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hak mutlak yang harus diterima oleh setiap pekerja. Selain menjaga lingkungan kerja yang aman dan sehat, perusahaan juga perlu memberikan sosialisasi kepada pekerjanya agar mereka memahami prinsip-prinsip keselamatan kerja untuk mengurangi risiko bahaya. Di samping itu, penting bagi para pekerja untuk saling mengingatkan dan menjaga kesehatan serta keamanan lingkungan kerja.³⁴

Karyawan cenderung lebih tertarik untuk bergabung dengan perusahaan yang menghargai kebebasan mereka dalam

³⁴ Disnakertrans.jatengprov.go.id, “Pentingnya Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Aman Dan Sehat”, 5 Desember 2018. <https://balai-k2.disnakertrans.jatengprov.go.id/blog/pentingnya-menciptakan-lingkungan-kerja-yang-aman-dan-sehat/> [Diakses, 20 Oktober 2024]

menjalankan keyakinan, seperti memberi ruang untuk mengenakan simbol agama, mengikuti aturan pakaian yang sesuai dengan ajaran agama, atau mengekspresikan diri secara religius. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mendukung nilai-nilai tersebut dapat menciptakan lingkungan yang inklusif dan penuh rasa saling menghormati, yang pada gilirannya bisa meningkatkan rasa kenyamanan dan loyalitas karyawan.³⁵

Melakukan ibadah dengan menjaga kebersihan diri dan tempat ibadah merupakan bagian penting dalam berbagai praktik keagamaan. Menjaga kebersihan fisik dan lingkungan sekitar bukan hanya menjadi kewajiban, tetapi juga menunjukkan rasa hormat dan kesucian terhadap aktivitas spiritual.³⁶

Untuk memperoleh kinerja yang baik serta efisiensi dan produktivitas yang maksimal, setiap organisasi berupaya menciptakan lingkungan yang mendukung bagi karyawan, sehingga mereka dapat mencapai potensi terbaik yang akan memberikan dampak positif terhadap pekerjaan mereka.³⁷

³⁵ Puteri Nurfarahain Fatimah Shamsul Azhar and others, 'Islamic Workplace Environment (IWE) and Employees' Job Satisfaction at PNB Ilham Resort, Malaysia', *Journal Business and Management Research*, 200 (2021), 79–85 (h. 80)

³⁶ Tiffani Indah and others, 'Ibadah Yang Lebih Utama Dengan Memperhatikan Kebersihan Diri Dan Tempat Ibadah', *JICN: Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1.3 (2024), 3752-3757 (h. 3752)

³⁷ Maryam Azar and Ali Akbar Shafighi, 'The Effect of Work Motivation on Employeesâ™ Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation)', *International Journal of*

Maka dari itu, kenyamanan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap orang dalam melakukan berbagai aktivitas. Ketika beribadah, kita pun akan merasa lebih khusyuk di tempat yang bersih daripada di tempat yang kotor. Ada juga hadis yang berbunyi, “kebersihan sebagian dari iman,” yang bermakna bahwa seorang Muslim belumlah beriman jika ia tidak memperhatikan kebersihan. Bahkan, hampir semua bentuk ibadah mensyaratkan kebersihan dari hadas dan najis sebagai salah satu syaratnya.³⁸

Menjalani hidup bersih dan sehat adalah salah satu cara untuk menjaga kesehatan. Kesehatan merupakan anugerah dari Allah Swt yang perlu kita syukuri, karena dengan kesehatan, kita bisa menikmati kebahagiaan hidup, menjalankan aktivitas sehari-hari, dan beribadah dengan baik. Oleh karena itu, kebersihan dianggap sebagai tanda keimanan, sebagaimana sabda Rasulullah Saw: “Kebersihan itu sebagian dari iman,” yang diriwayatkan oleh Muslim. Abu Hurairah meriwayatkan bahwa Rasulullah Saw juga pernah bersabda: “Waspadalah terhadap dua golongan yang dilaknat.” Para sahabat bertanya, “Siapakah mereka yang dilaknat itu?” Beliau menjawab, “Orang yang buang hajat di tempat orang berlalu-lalang atau di

Academic Research in Business and Social Sciences, 3.9 (2013), 432–445 (h. 434)

³⁸ Kompasiana.com, “Meningkatkan Kenyamanan dalam Beribadah”, 27 Agustus 2022. <https://www.google.com/amp/s/www.kompasiana.com/amp/regal41000/6309f765a218467e2e4de602/meningkatkan-kenyamanan-dalam-beribadah> [Diakses, 26 Oktober 2024]

tempat mereka berteduh.” Dalam hadis lain disebutkan, “Sesungguhnya Allah Swt itu baik dan menyukai kebaikan; Allah Swt itu bersih dan menyukai kebersihan; Allah Swt itu dermawan dan menyukai kedermawanan, maka bersihkanlah tempat-tempatmu.” Diriwayatkan oleh Tarmizi: 2723.³⁹

Begitu pula kebersihan dan kenyamanan fasilitas kerja adalah aspek yang tidak dapat dipisahkan. Menurut prinsip syariah, menjaga kebersihan menunjukkan tanggung jawab sosial dan spiritual, sekaligus menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas. Fasilitas yang bersih dan nyaman tidak hanya membantu menjaga kesehatan fisik, tetapi juga membangun suasana harmonis bagi para pekerja. Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip ini menjadi sangat penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang ideal, sejalan dengan nilai-nilai syariah yang mengutamakan kesejahteraan dan keharmonisan.⁴⁰

3. Fasilitas Spritual

Sejak zaman kuno, manusia telah mencari lokasi tertentu untuk menjalankan keyakinan mereka dan memperdalam hubungan dengan Tuhan. Tempat-tempat ini sering berfungsi sebagai pusat kegiatan keagamaan dan spiritual, menjadi simbol nilai-nilai yang dihormati dan dijunjung oleh

³⁹ Afianda Ghinaya Aulia, 'Kebersihan Dan Kesehatan Lingkungan Menurut Hadis', Jurnal Riset Agama, 1.1 (2021), 188-196 (h. 192)

⁴⁰ Afianda Ghinaya Aulia, 'Kebersihan Dan Kesehatan Lingkungan Menurut Hadis', Jurnal Riset Agama, 1.1 (2021), 188-196 (h. 193)

masyarakat, serta sebagai struktur fisik. Namun, tempat ibadah perlu beradaptasi agar tetap relevan dan bermanfaat seiring perubahan zaman, budaya, teknologi, dan kebutuhan masyarakat. Upaya untuk memodernisasi dan menyesuaikan fasilitas tempat ibadah agar sesuai dengan harapan komunitas yang beribadah di dalamnya adalah bagian penting dari transformasi spiritual. Inovasi, peremajaan, dan pengembangan sangat diperlukan dalam proses ini untuk menciptakan fasilitas yang lebih baik. Hal ini juga akan menghasilkan lingkungan yang mendukung pengalaman keagamaan yang lebih kaya dan bermakna.⁴¹

Fasilitas spiritual syariah mengutamakan aspek kebersihan, kenyamanan, dan fungsi yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Ini mencakup masjid yang tidak hanya menjadi tempat untuk melaksanakan ibadah, tetapi juga menyediakan ruang untuk pendidikan, kegiatan sosial, dan interaksi komunitas. Fasilitas ini dirancang untuk mendukung keperluan spiritual umat dengan menjaga suasana yang tenang dan harmonis, serta mengintegrasikan teknologi modern untuk meningkatkan pengalaman ibadah, seperti sistem suara yang baik dan aksesibilitas yang memadai. Dengan demikian, fasilitas spiritual syariah berfungsi sebagai tempat yang tidak

⁴¹ Moh Khoridatul Huda, Atim Nurchoiril Imam, and Lailatul Khusniyah, 'Transformasi Spiritual: Inovasi, Peremajaan Dan Pengembangan Fasilitas Tempat Ibadah Di Asrama Bukit Pracha Uppatham Dan Buketamong School Thailand', *Jurnal At-Tamkin*, (2024), 70–79 (h. 70)

hanya mendukung praktik ibadah, tetapi juga memperkuat ikatan sosial dan nilai-nilai dalam komunitas.⁴²

Dalam Surah Al-Baqarah ayat 222:

اللَّهُ يُحِبُّ التَّوَّابِينَ وَيُحِبُّ الْمُتَطَهِّرِينَ

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertobat dan menyukai orang-orang yang menyucikan diri.*"

Dalam Islam, kebersihan memiliki makna yang meliputi aspek spiritual dan praktis. Secara spiritual, menjaga kebersihan adalah wujud ketaatan kepada Allah Swt dan merupakan cerminan iman seseorang. Kebersihan diri dan lingkungan, termasuk masjid, merupakan bagian penting dari ibadah seorang Muslim. Seperti yang ditegaskan dalam Al-Quran Surah Al-Baqarah ayat 222, "Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaubat dan menyukai orang-orang yang menyucikan diri." Ayat ini menunjukkan betapa pentingnya kebersihan dalam kaitannya dengan spiritualitas dan keimanan seorang Muslim.⁴³

Fasilitas kerja memiliki peranan penting dalam mendukung kinerja karyawan di perusahaan, karena fasilitas

⁴² Khoridatul Huda, Nurchoiril Imam, and Khusniyah, 'Transformasi Spiritual: Inovasi, Peremajaan Dan Pengembangan Fasilitas Tempat Ibadah Di Asrama Bukit Pracha Uppatham Dan Buketamong School Thailand'. *Jurnal At-Tamkin*, (2024), 70–79 (h. 73)

⁴³ Muhammad Yasmin, *Edukasi Pola Kebiasaan Menjaga Kebersihan Masjid*, Edisi 1, (Jawa Tengah: Eureka Media Aksara, 2024), h. 1

yang memadai dan peralatan yang tepat dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang perlu disediakan oleh perusahaan, baik yang langsung diberikan maupun fasilitas pendukung lainnya. Selain fasilitas yang berkaitan langsung dengan pekerjaan, ada juga fasilitas lain yang penting, seperti tempat ibadah dan fasilitas pendukung lainnya. Pemberian fasilitas ini merupakan salah satu bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawan, bertujuan untuk mendukung kinerja mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Dalam konteks kerja yang berbasis prinsip-prinsip syariah, fasilitas tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu kerja, tetapi juga harus mempertimbangkan manfaat dan keadilan bagi karyawan. Fasilitas yang diberikan kepada karyawan sebaiknya sesuai dengan prinsip syariah, yang mengutamakan kesejahteraan, keadilan, dan etika dalam bekerja. Karyawan cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap fasilitas kerja berbasis syariah apabila fasilitas tersebut tidak hanya mempermudah pekerjaan, tetapi juga memenuhi hak-hak mereka secara adil dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai Islam. Sebagai contoh, fasilitas yang disediakan harus tidak hanya berfokus pada keuntungan materi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

keharmonisan, keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat, serta menjaga integritas dan moralitas dalam bekerja.⁴⁴

4. Etika Syariah

Etika bisnis memiliki dasar yang kuat dalam sejarah dan filosofi, yang berkaitan dengan nilai-nilai moral yang mengatur perilaku dalam dunia bisnis. Dalam perspektif Islam, prinsip-prinsip etika bisnis didasarkan pada nilai-nilai syariah yang menekankan pentingnya keadilan, tanggung jawab, dan kejujuran. Dalam hal ini, syariah mengatur setiap aspek transaksi bisnis, seperti cara berbisnis yang adil, menghindari penipuan, dan memastikan kesejahteraan bagi semua pihak yang terlibat. Dengan mengedepankan prinsip-prinsip ini, bisnis dapat dijalankan dengan cara yang tidak hanya menguntungkan secara materi, tetapi juga memberikan dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitar.⁴⁵

Etika merupakan nilai yang bersumber dari ajaran Islam dan menjadi dasar utama dalam pembentukan prinsip-prinsip perbankan syariah dalam sistem hukum ekonomi Islam. Prinsip-prinsip ini telah terstruktur menjadi satu kesatuan yang

⁴⁴ Albertus Yandi and Resna Trimerani, 'Working Facilities And Employee Performance Indicators At PT . Works Of Prosperous Langgeng West Kalimantan', *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis (JIMANGGIS)*, 4.1 (2023), 31-42 (h. 32)

⁴⁵ Maulida, Novita, and Siti Femilivia Aisyah, 'Etika Bisnis Islam: Implementasi Prinsip Keadilan Dan Tanggung Jawab Dalam Ekonomi Syariah', *El-Iqthisadi Jurnal Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Hukum Dan Syariah*, 6 (2024), 49-61 (h. 49)

utuh dan tidak dapat dipisahkan, dengan makna yang konsisten dan berlaku sepanjang waktu. Kedua aspek ini saling terkait dan menjadi pedoman dalam melaksanakan amal usaha (muamalah). Sebagai ilmu pengetahuan, etika adalah cabang filsafat yang membahas tingkah laku manusia, dengan fokus utama pada penentuan perilaku baik dan buruk. Etika mempelajari asas-asas akhlak, yaitu kumpulan nilai yang berkaitan dengan moralitas. Dalam konteks ini, etika mempertanyakan dan mengkaji tindakan moral sesuai dengan prinsip-prinsip syariah dan ajaran Islam.

Etika syariah menekankan pada pentingnya integritas, keadilan, dan tanggung jawab dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bisnis dan transaksi keuangan. Etika ini berlandaskan pada nilai-nilai moral yang diatur dalam Al-Qur'an dan Hadis, yang mengarahkan individu untuk bertindak dengan jujur, transparan, dan menghindari praktik yang merugikan orang lain. Dengan mengintegrasikan etika syariah, praktik perbankan syariah tidak hanya berfokus pada keuntungan ekonomi, tetapi juga pada kesejahteraan sosial dan keadilan bagi seluruh masyarakat.⁴⁶

Dalam Surah Al-A'raf ayat 31:

⁴⁶ Saifullah Bombang, 'Etika Dan Prinsip Perbankan Syariah Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Islam', *Jurnal Hukum Unsulbar*, 1.1 (2018), 13–26 (h.14)

﴿ يَا بَنِي آدَمَ مَّا خُوِلَ زِينَتِكُمْ ، عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَكُلُوهُ وَاشْرَبُوهُ وَلَا تَسْرِفُوا
إِنَّهُ لَا يَحِبُّ الْمُسْرِفِينَ ﴾^(٣١)

Artinya: *Wahai anak cucu Adam! Pakailah pakaianmu yang indah di setiap (memasuki) masjid, makan dan minumlah, tetapi jangan berlebih-lebihan. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berlebih-lebihan."*

Etika dalam Islam meliputi banyak aspek kehidupan sehari-hari, termasuk di tempat kerja, dan prinsip-prinsip ini tertuang dalam Al-Qur'an dan Hadis. Dengan menerapkan nilai-nilai etika Islam, umat Muslim diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang toleran, saling menghormati, dan harmonis sesuai ajaran agama. Etika Islam bukan sekadar aturan, tetapi panduan nyata untuk membentuk karakter yang lebih baik. Ayat ini menekankan pentingnya menjaga keseimbangan, tidak berlebihan, dan memperhatikan kebersihan serta kerapian dalam lingkungan, termasuk fasilitas kerja.⁴⁷

C. Teori Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, di mana setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda berdasarkan nilai-nilai yang dianutnya. Semakin tinggi

⁴⁷ Lppi.ump.ac.id, "Etika dalam Islam: Panduan dari Al-Qur'an dan Hadis", 20 September 2024. <https://lppi.ump.ac.id/etika-dalam-islam-panduan-dari-al-quran-dan-hadis/> [Diakses, 26 Oktober 2024]

penilaian seseorang terhadap aktivitas yang sesuai dengan keinginannya, semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakannya. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat sebagai evaluasi yang mencerminkan perasaan seseorang, apakah mereka merasa senang atau tidak, puas atau tidak puas dalam pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja sangat penting dalam proses manajemen suatu organisasi, karena dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja. Kepuasan kerja melibatkan sikap dan perasaan individu yang berkaitan erat dengan dua dimensi: dimensi pekerjaan itu sendiri dan dimensi yang berkaitan dengan individu karyawan.

Kepuasan kerja turut dipengaruhi oleh iklim kerja, yaitu gambaran tentang kualitas, suasana, dan karakteristik yang tercermin dalam norma dan nilai, hubungan antarindividu, struktur organisasi, serta keterikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik tempat bekerja. Iklim kerja mencakup berbagai kondisi yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh para karyawan, yang menjadi salah satu faktor penting dalam memengaruhi perilaku kerja mereka.⁴⁸

⁴⁸ Mukhtar, Mrtinis Yamin, Firman, *Kepuasan Kerja Guru*, Edisi 1 (Jambi: Salim Media Indonesia, 2017), h. 1

Dalam Surah Al-Baqarah ayat 197:

وَمَا تَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ يَعْلَمُهُ اللَّهُ

Artinya: *Dan apa pun kebaikan yang kamu kerjakan, Allah mengetahuinya."*

Kepuasan kerja dalam perspektif Islami diartikan sebagai perasaan bahagia yang dirasakan sebelum, selama, dan setelah menyelesaikan suatu pekerjaan, dengan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut merupakan bentuk takwa (kesalehan) yang dilakukan untuk meraih ridha Allah. Kebahagiaan ini meliputi perasaan bahagia sebelum bekerja, yaitu niat tulus untuk berkomitmen melayani Allah; kebahagiaan selama bekerja, yaitu menjalankan pekerjaan tanpa melanggar ketentuan syariah; serta kebahagiaan setelahnya, yaitu melihat pekerjaan sebagai sarana mencapai kesalehan. Ayat ini mengingatkan bahwa setiap perbuatan baik kita selalu diketahui oleh Allah.⁴⁹

2. Faktor Utama Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai keadaan di mana lingkungan kerja memenuhi kebutuhan, nilai-nilai, dan karakteristik pribadi individu. Semakin baik keselarasan antara lingkungan kerja dan faktor-faktor ini, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

⁴⁹ Dini Permana Sari and Muhamad Shohib, 'Kepuasan Kerja Islami Dan Kepemimpinan Kenabian Pada Karyawan Di Rumah Sakit', *Journal of Islamic and Contemporary Psychology (JICOP)*, 3.1s (2023), (h. 26)

Terdapat dua kategori utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor lingkungan dan faktor personal. Faktor lingkungan berkaitan dengan kondisi fisik dan sosial di tempat kerja, sedangkan faktor personal meliputi atribut dan karakteristik individu pekerja.

Faktor lingkungan yang mempengaruhi kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, seperti kualitas bahan dan peralatan yang digunakan, keamanan di tempat kerja, program pelatihan yang tersedia, beban kerja yang dihadapi, hubungan sosial dan solidaritas di antara rekan kerja, sistem pengupahan dan tunjangan, peluang untuk promosi dan kenaikan jabatan, serta penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan. Faktor personal yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi kepribadian, nilai, sikap, harapan terhadap pekerjaan, kesejahteraan emosional, serta kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Faktor-faktor ini mempengaruhi bagaimana seseorang merasakan kepuasan di tempat kerja, baik dari segi pencapaian, keseimbangan hidup, maupun interaksi dengan pekerjaan.⁵⁰

Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi kesempatan untuk berkembang, keamanan pekerjaan, gaji, kualitas perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan tugas yang dilakukan, kondisi tempat kerja, aspek sosial dalam

⁵⁰ Etta Mamang Sangadji, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen*, Edisi 1 (Sumatra Barat: Cv. Azka Pustaka, 2017), h. 25-26

lingkungan kerja, komunikasi antar karyawan, serta fasilitas yang tersedia. Adapun penjelasan:

1. Kesempatan untuk maju: merujuk pada kemungkinan karyawan untuk mendapatkan promosi atau pengembangan karier yang lebih baik.
2. Keamanan kerja: adalah tingkat kepastian karyawan mengenai kelangsungan pekerjaannya.
3. Gaji: mencakup kompensasi finansial yang diterima karyawan, yang seharusnya sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi mereka.
4. Perusahaan dan manajemen: mencerminkan bagaimana kebijakan dan kepemimpinan perusahaan memengaruhi lingkungan kerja.
5. Faktor intrinsik dan pekerjaan: berhubungan dengan kepuasan yang berasal dari tugas itu sendiri, seperti tantangan dan minat pribadi.
6. Kondisi kerja: meliputi lingkungan fisik, seperti kebersihan, pencahayaan, dan kenyamanan ruang kerja.
7. Aspek sosial dalam pekerjaan: menyoroti hubungan antar kolega dan rasa kebersamaan di antara mereka.
8. Komunikasi: penting untuk memastikan aliran informasi yang efektif dan transparan dalam tim.
9. Fasilitas: mencakup sarana dan prasarana yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas mereka, seperti alat kerja dan ruang istirahat.

Semua faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi pada tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan di tempat kerja.⁵¹

3. Dampak Kepuasan Kerja

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Pengelolaan SDM yang tepat dan efisien dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja, baik dari segi individu karyawan maupun organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berkomitmen, memberikan kontribusi lebih, serta menunjukkan dedikasi yang tinggi kepada perusahaan, yang akhirnya mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih sering mengalami turnover, serta menunjukkan penurunan dalam disiplin dan produktivitas kerja.

Kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih peduli terhadap kualitas hasil kerja dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas yang diemban. Hal ini berujung pada peningkatan produktivitas.

⁵¹ Yoga Fortuna, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Dua Di Jakarta', *Jurnal Ekonomi*, 18.3 (2016), (h. 367)

Lebih lanjut, kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih baik. Karyawan yang puas cenderung lebih berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka, berpartisipasi aktif dalam tim, dan berkontribusi pada lingkungan yang positif. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga membawa manfaat bagi keseluruhan organisasi, meningkatkan morale, dan mengurangi tingkat absensi serta turnover karyawan.⁵²

Dalam menjalankan suatu usaha, setiap perusahaan tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan untuk itu, perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Ini menunjukkan bahwa untuk meraih kesuksesan, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Sumber daya yang berkualitas merupakan kekuatan utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik akan membawa perusahaan ke arah yang lebih positif, meskipun dorongan dari dalam dan luar perusahaan tetap diperlukan untuk mencapai tujuan bersama.

Salah satu dorongan yang penting adalah kepuasan kerja dan motivasi, yang berperan signifikan dalam mempengaruhi

⁵² Kompasiana.com, *Pengertian Kepuasan Kerja, Faktor-faktor, Dampak Dari Kepuasan Kerja, dan Ketidakpuasaan Kerja*”, 6 Agustus 2022 <https://www.kompasiana.com/chiciomikhael7553/62ee0ce208a8b545d7079495/pengertian-kepuasan-kerja-faktor-faktor-dampak-dari-kepuasan-kerja-dan-ketidakpuasaan-kerja>. [Diakses, 21 Oktober 2024]

kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi merupakan faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dan membantu dalam pengembangan kinerja yang lebih baik. Selain itu, kepuasan kerja dan motivasi juga membentuk sikap karyawan, sementara loyalitas kerja menjadi salah satu penentu sikap seorang karyawan dalam perusahaan.

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya melalui berbagai program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mendorong manajemen untuk memaksimalkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan. Kinerja diartikan sebagai melakukan aktivitas dan menyelesaikannya sesuai tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Selain itu, kepuasan kerja menjadi hal utama yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Jika karyawan merasa tidak puas, tidak nyaman, kurang dihargai, atau tidak dapat mengembangkan potensi mereka, maka secara otomatis mereka akan kesulitan untuk fokus dan berkonsentrasi pada pekerjaan mereka.

Sebagai penegasan, Rasulullah Saw bersabda: "Sesungguhnya Allah suka jika salah seorang dari kalian melakukan suatu pekerjaan, maka kerjakanlah dengan baik" (HR. Ibn Majah). Hadis ini menekankan bahwa kepuasan dalam bekerja dan berusaha secara optimal adalah bagian dari

iman, yang berimplikasi pada kinerja yang lebih baik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.⁵³

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil dari proses sintesis, abstraksi, dan ekstrapolasi berbagai teori serta pemikiran ilmiah yang menggambarkan paradigma penelitian. Ini berarti bahwa kerangka konseptual didasarkan pada tinjauan literatur atau kajian teori yang dibahas dalam bab 2. Kerangka ini menguraikan hubungan antara faktor-faktor dan variabel yang relevan dengan permasalahan penelitian. Bentuk kerangka konseptual dapat berupa diagram, model matematis, atau persamaan fungsional yang disertai dengan penjelasan naratif mengenai isi kerangka tersebut.⁵⁴

Kerangka konseptual adalah struktur logis yang dirancang untuk menggambarkan pemahaman terhadap variabel penelitian yang akan diteliti. Biasanya, kerangka ini disusun berdasarkan kajian teori yang relevan dengan topik penelitian. Tujuan dari kerangka konseptual adalah untuk menjelaskan beragam makna yang terkandung dalam istilah-istilah dalam kajian teori, yang berpotensi menimbulkan pemahaman lain.

⁵³ Ahmad Afif and Sri Yuniati, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo)', *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance*, 5.1 (2022), (h. 34)

⁵⁴ Febri Endra, *Pengantar Metodologi Penelitian (StatistikaPraktis)*, Edisi 1 (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2017), h. 172

Oleh karena itu, dalam suatu penelitian, kerangka konseptual perlu terlihat jelas. Ketidakjelasan konsep dalam penelitian dapat menyebabkan perbedaan persepsi dari maksud sebenarnya yang diinginkan oleh peneliti.⁵⁵

Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan kaitan antara persepsi karyawan terhadap fasilitas kerja yang menerapkan prinsip-prinsip syariah dan tingkat kepuasan kerja mereka. Fasilitas yang disesuaikan dengan nilai-nilai syariah diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tidak hanya dari aspek fisik, seperti kenyamanan lingkungan kerja, tetapi juga dari sisi spiritual, seperti perasaan tenteram yang mendukung nilai-nilai agama mereka. Dengan demikian, diharapkan bahwa fasilitas berbasis syariah ini akan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan memotivasi karyawan secara menyeluruh.

Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁵⁵ Gramedia.com, “*Kerangka Konseptual: Pengertian, Tujuan, dan Cara Membuat*”, 2024 <https://www.gramedia.com/literasi/kerangka-konseptual/> [Diakses, 27 Oktober 2024]

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

