

Pengaruh Komunikasi, Kesehatan Mental dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi PT Astra Isuzu Lampung dalam Perspektif Bisnis Islam: Studi pada Karyawan Administrasi PT Astra Isuzu Lampung

Delsy Oktavia,¹ Evi Ekawati,² Agus Kurniawan³.

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

delsyoktavia234@gmail.com¹, evi.ekawati@radenintan.ac.id²,

aguskurniawan@radenintan.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of communication, mental health, and work discipline on the performance of administrative employees at PT Astra Isuzu Lampung from the perspective of Islamic business. This research is motivated by the importance of qualified human resources in improving company productivity through effective communication, good mental health, and strong work discipline in accordance with Islamic values such as honesty, responsibility, and trustworthiness. The study employed a quantitative method with descriptive and verificative approaches, involving all administrative employees of PT Astra Isuzu Lampung as the research population using saturated sampling techniques. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation, and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results show that communication, mental health, and work discipline each have a positive and significant effect on employee performance, and simultaneously these variables significantly influence the performance of administrative employees at PT Astra Isuzu Lampung. From the perspective of Islamic business, effective communication, maintaining mental health, and implementing work discipline reflect Islamic work ethics that contribute to improving work quality and creating a harmonious and productive work environment

Keywords: *communication, mental health, work discipline, employee performance, Islamic business.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan administrasi pada PT Astra Isuzu Lampung dalam perspektif bisnis Islam. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam meningkatkan produktivitas perusahaan melalui komunikasi yang efektif, kondisi kesehatan mental yang baik, serta disiplin kerja yang tinggi sesuai dengan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, dan amanah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif, dengan populasi penelitian seluruh karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta

secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung. Dalam perspektif bisnis Islam, penerapan komunikasi yang baik, menjaga kesehatan mental, dan disiplin kerja merupakan bagian dari etika kerja Islami yang dapat meningkatkan kualitas kerja serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif

Kata Kunci: komunikasi, kesehatan mental, disiplin kerja, kinerja karyawan, bisnis Islam.

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan kerja modern menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja, yang menjadi faktor penting bagi kinerja karyawan. Komunikasi efektif mendukung koordinasi dan kolaborasi, kesehatan mental yang stabil meningkatkan fokus dan produktivitas, sedangkan disiplin mencerminkan profesionalisme dan komitmen (Panjaitan & Lestari, 2025). Ketiga aspek ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan administrasi di PT Astra Isuzu Lampung, yang membutuhkan ketelitian, ketepatan, dan pelayanan optimal. Dari perspektif bisnis Islam, komunikasi jujur, kesehatan mental terjaga, dan disiplin konsisten mencerminkan nilai amanah, ihsan, dan etika kerja Islami. Budaya kerja yang mendukung ketiga aspek ini tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga membawa keberkahan bagi organisasi (TEGAR, 2025).

Kinerja karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh kemampuan teknis, tetapi juga komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja. Komunikasi yang baik memperlancar kerja sama, kesehatan mental stabil meningkatkan fokus dan manajemen tekanan, sedangkan disiplin mencerminkan tanggung jawab dan konsistensi (Afif Safrudin, n.d.). Ketiga faktor ini saling terkait dan jika diterapkan optimal, dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Dalam perspektif bisnis Islam, komunikasi jujur, kesehatan mental terjaga, dan disiplin mencerminkan nilai amanah dan ihsan, sehingga produktivitas karyawan sekaligus membawa keberkahan (Bulan, 2025).

Komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung. Komunikasi terbuka memperlancar koordinasi, kesehatan mental yang stabil meningkatkan fokus dan manajemen tekanan, sedangkan disiplin mencerminkan tanggung jawab dan konsistensi (Herawati & Adab, 2024). Ketiga faktor ini saling berhubungan dan membentuk sinergi untuk kinerja yang efektif. Dari perspektif bisnis Islam, penerapan komunikasi jujur, menjaga kesehatan mental, dan disiplin sejalan dengan nilai amanah dan ihsan, sehingga meningkatkan produktivitas sekaligus membawa keberkahan (Edy & Sumarta, 2024).

Dalam perspektif Islam, kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari hasil, tetapi juga dari niat, proses, dan etika kerja. Pekerjaan yang dilakukan dengan niat ikhlas, cara halal, dan bermanfaat bagi orang lain bernilai ibadah. Komunikasi harus jujur dan sopan, kesehatan mental dijaga agar tetap tenang dan fokus, dan disiplin

mencerminkan tanggung jawab serta profesionalisme (Rizal & Faridah, 2025). Ketiga aspek ini saling mendukung, membentuk kinerja yang berkualitas, penuh integritas, dan membawa keberkahan, sejalan dengan prinsip syariah dan QS. Al-Qashash ayat 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

"Artinya : Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."

Berdasarkan ayat di atas Islam menekankan kompetensi dan amanah dalam bekerja. Komunikasi efektif, kesehatan mental stabil, dan disiplin kerja mencerminkan kedua nilai ini. Dengan demikian, kinerja optimal tidak hanya diukur dari hasil, tetapi juga dari integritas, etika, dan tanggung jawab sesuai prinsip Islam.

PT Astra Isuzu Lampung bergerak di bidang otomotif, khususnya layanan penjualan dan purna jual kendaraan niaga. Karyawan administrasi berperan penting dalam kelancaran data, koordinasi internal, dan komunikasi dengan pelanggan. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan menekankan komunikasi efektif, kesehatan mental stabil, dan disiplin kerja, yang saling terkait dan membentuk dasar kinerja optimal. Dalam perspektif bisnis Islam, penerapan ketiga aspek ini mencerminkan amanah, profesionalisme, dan etika kerja sebagai bagian dari ibadah (Edy & Sumarta, 2024).

Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi efektif, kesehatan mental yang stabil, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang jelas mempercepat tugas dan mengurangi kesalahpahaman, kesehatan mental yang baik meningkatkan fokus dan produktivitas, sedangkan disiplin mencerminkan tanggung jawab dan konsistensi. Ketiga faktor ini penting untuk membentuk kinerja unggul, sejalan dengan prinsip bisnis Islam yang menekankan amanah dan profesionalisme. (Marlina & Hidayat, 2025)

Ketiga variabel komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja jika diterapkan dalam perspektif bisnis Islam, membentuk kinerja karyawan yang produktif sekaligus bernilai keberkahan (Sabilalo & Titop, 2024). Komunikasi etis menciptakan hubungan kerja harmonis, kesehatan mental yang stabil meningkatkan fokus dan ketenangan, sedangkan disiplin memastikan pencapaian target secara konsisten. Integrasi ketiga aspek ini menjadi fondasi penting bagi karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung agar bekerja profesional, berintegritas, dan berorientasi pada kemaslahatan organisasi (Hasibuan et al., 2025).

Berbagai penelitian mendukung hal ini. Komunikasi efektif meningkatkan produktivitas, kesehatan mental yang terjaga membantu fokus dan manajemen tekanan, sementara disiplin kerja memastikan konsistensi dan ketepatan tugas (Sitohang, 2026). Dengan demikian, kombinasi ketiga faktor ini menjadi kunci peningkatan kinerja administrasi, sekaligus mencerminkan nilai amanah, profesionalisme, dan etos kerja ihsan dalam perspektif bisnis Islam (Setiabudi et al., 2025).

Komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja menjadi faktor utama yang menentukan kinerja karyawan administrasi di PT Astra Isuzu Lampung. Komunikasi efektif memperlancar aliran informasi dan koordinasi, kesehatan mental yang stabil meningkatkan fokus dan motivasi, sedangkan disiplin mencerminkan tanggung jawab dan konsistensi dalam bekerja. Ketiga faktor ini saling terkait, membentuk lingkungan kerja produktif dan harmonis, sejalan dengan perspektif bisnis Islam yang menekankan amanah, profesionalisme, dan etos kerja sebagai bagian dari ibadah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung dalam perspektif bisnis Islam yang menekankan amanah, kejujuran, profesionalisme, dan tanggung jawab. Memahami peran ketiga faktor ini membantu perusahaan menciptakan strategi kerja yang produktif, lingkungan kerja harmonis, dan sesuai etika syariah, sehingga kinerja karyawan unggul secara teknis sekaligus membawa manfaat sosial dan spiritual. Data absensi menunjukkan bahwa disiplin, khususnya kehadiran, berpengaruh pada produktivitas yang stabil dan konsisten, serta mendukung kelancaran komunikasi dan kesehatan mental. Dengan demikian, komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja menjadi fondasi penting bagi tercapainya kinerja optimal, berkesinambungan, dan penuh keberkahan (Rosyidah, 2025).

Tabel 1.1 Persentase Ketidakhadiran Karyawan PT Astra Isuzu Lampung

Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
Januari	49	12%
February	49	10%
Maret	49	15%
April	49	8%

Sumber : Data Absensi Bulanan PT Astra Isuzu Lampung, Tahun 2025

Berdasarkan data Tabel 1.1, tingkat ketidakhadiran karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung dari Januari hingga April menunjukkan fluktuasi, dengan puncak 15% pada Maret dan terendah 8% pada April dari 49 karyawan. Ketidakhadiran yang tidak stabil ini menandakan perlunya perhatian perusahaan, karena absensi tinggi dapat menurunkan produktivitas, membebani karyawan lain, mengganggu koordinasi internal, dan berdampak pada kelancaran tugas administratif serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Data ketidakhadiran karyawan menegaskan pentingnya komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja terhadap kinerja administrasi PT Astra Isuzu Lampung. Disiplin hadir mencerminkan komitmen, komunikasi efektif dan kesehatan mental yang baik mendukung lingkungan kerja produktif. Temuan ini menjadi dasar bagi perusahaan untuk memperkuat komunikasi internal, mendukung kesehatan mental, dan menegakkan kedisiplinan, sejalan dengan nilai bisnis Islam seperti amanah, profesionalisme, dan tanggung jawab, sehingga kinerja meningkat dan budaya kerja lebih harmonis serta penuh keberkahan (Saderi et al., 2025).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti melakukan pra-survei kepada 49 karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung untuk memperoleh gambaran awal mengenai komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja. Hasil pra-survei memberikan pemahaman awal tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja serta tantangan dalam pekerjaan administratif, sehingga menjadi dasar bagi penelitian lebih mendalam.

TINJAUAN LITERATUR

Grand teori penelitian ini menggunakan Social Cognitive Theory (SCT) Albert Bandura, yang menyatakan bahwa kinerja manusia dipengaruhi interaksi antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku individu (Rusman & Hendayana, 2025). Di PT Astra Isuzu Lampung, kinerja karyawan administrasi tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja. Prinsip SCT ini sejalan dengan perspektif bisnis Islam, yang menekankan keseimbangan antara potensi diri, hubungan sosial, dan tanggung jawab kerja sebagai bentuk amanah kepada Allah SWT (Rusman & Hendayana, 2025).

Komunikasi adalah faktor lingkungan penting dalam SCT yang memengaruhi perilaku kerja. Di PT Astra Isuzu Lampung, komunikasi yang baik mempermudah aliran informasi, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan koordinasi. Dalam perspektif bisnis Islam, komunikasi yang jujur dan bertanggung jawab (tabligh) tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga menjaga keharmonisan dan ukhuwah kerja dalam organisasi (ATTHOBARANI, 2024).

Selain komunikasi, kesehatan mental merupakan faktor personal penting dalam SCT yang memengaruhi perilaku kerja. Karyawan dengan kesehatan mental baik lebih mampu mengontrol emosi, fokus, dan menghadapi tekanan pekerjaan (Panjaitan & Lestari, 2025). Dalam Islam, menjaga kesehatan mental (hifz an-nafs) termasuk tujuan maqashid syariah. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendukung kondisi psikologis karyawan agar terhindar dari stres atau burnout, sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan produktif (Harahap et al., 2024).

Disiplin kerja dalam SCT termasuk faktor perilaku yang dipengaruhi kebijakan perusahaan dan motivasi karyawan. Di PT Astra Isuzu Lampung, disiplin terlihat dari kepatuhan jam kerja, pemenuhan tanggung jawab, dan mengikuti prosedur. Dalam Islam, disiplin adalah bentuk amanah, menunjukkan komitmen dan kesungguhan, sehingga meningkatkan hasil kerja dan kontribusi bagi perusahaan (Sandri, 2024).

Komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja saling berinteraksi untuk memengaruhi kinerja karyawan. Jika ketiganya berjalan baik, kinerja meningkat; sebaliknya, gangguan pada salah satu faktor dapat menurunkan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja membutuhkan penguatan semua faktor secara bersamaan sesuai SCT (Annisa, 2025).

Dari perspektif bisnis Islam, kinerja karyawan dinilai tidak hanya dari hasil, tetapi juga nilai ibadah yang menyertai pekerjaan. Nilai ihsan, amanah, dan adl

mendorong karyawan bekerja ikhlas, profesional, dan berorientasi pada kemaslahatan. Dengan penerapan nilai ini, kinerja tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga membawa keberkahan bagi individu dan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2025 dengan objek karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei melalui kuesioner, yang disebarakan kepada seluruh 49 karyawan sebagai sampel. Tujuan penelitian adalah untuk mengukur pengaruh komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara objektif dan relevan dalam konteks operasional perusahaan.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert 1–5, kemudian dianalisis secara statistik dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, serta uji hipotesis F dan t. Data primer berasal dari jawaban kuesioner karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur, dokumen perusahaan, dan jurnal terkait. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel agar dapat menguji hipotesis penelitian secara akurat.

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar variabel bebas menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Dengan metode ini, penelitian diharapkan menghasilkan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja administrasi di PT Astra Isuzu Lampung serta memberikan dasar untuk strategi peningkatan efektivitas SDM sesuai prinsip bisnis Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menganalisis Jumlah Responden

Unit analisis dalam penelitian ini terdiri dari karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung yang memiliki latar belakang usia, tingkat pendidikan, masa kerja, serta pengalaman kerja yang berbeda-beda. Keberagaman karakteristik responden tersebut memungkinkan peneliti memperoleh data yang beragam dan relevan dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan administrasi di perusahaan.

Responden dipilih sebagai subjek penelitian karena mereka merupakan pihak yang secara langsung terlibat dalam kegiatan administrasi perusahaan, sehingga efektivitas komunikasi, kondisi kesehatan mental, dan disiplin kerja akan sangat berpengaruh terhadap kualitas serta hasil kerja yang dicapai. Karyawan administrasi sebagai pelaksana operasional perusahaan akan merasakan secara langsung bagaimana komunikasi yang baik, kesehatan mental yang stabil, serta disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka dalam bekerja.

Pemilihan responden sebagai fokus utama didasarkan pada tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung. Dengan

memasukkan perspektif bisnis Islam ke dalam analisis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya nilai-nilai Islam dalam dunia kerja, seperti kejujuran (shiddiq), tanggung jawab (amanah), disiplin, kerja sama, serta profesionalisme dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan administrasi melalui penerapan komunikasi yang efektif, perhatian terhadap kesehatan mental, serta peningkatan disiplin kerja yang sejalan dengan prinsip-prinsip bisnis Islam.

Tabel 1.1

Tabulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

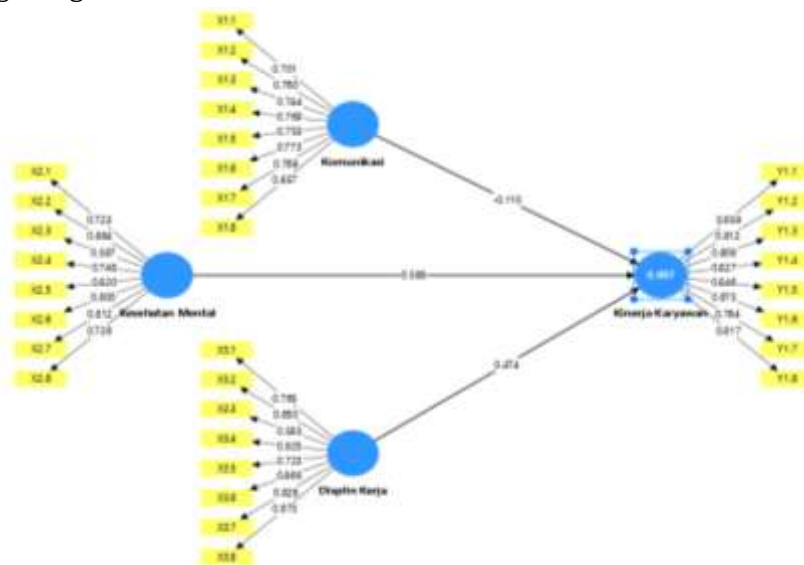
No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	21	53,85%
2.	Perempuan	18	46,15%
3.	Total	39	100%

Sumber : Data diolah 2026

Analisis Kuadrat Terkecil (PLS)

Outer Model

Uji validitas dan reliabilitas dilaksanakan untuk menguji outer model. Perhitungan algoritma PLS.



Gambar 1.1

Sumber : SmartPLS 4.0 (2026)

Model luar (outer model) dalam SmartPLS menggambarkan hubungan antara konstruk laten seperti komunikasi, kesehatan mental, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dengan indikator-indikator yang mengukurnya. Pada tahap ini, penilaian

dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara akurat dan konsisten. Evaluasi outer model mencakup beberapa kriteria utama, yaitu nilai loading factor, validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit. Loading factor digunakan untuk melihat seberapa kuat hubungan indikator terhadap konstruknya, sedangkan validitas konvergen menguji apakah indikator-indikator yang seharusnya saling berkorelasi memang menunjukkan konsistensi. Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk berbeda secara empiris dari konstruk lainnya. Sementara itu, reliabilitas komposit digunakan untuk menguji konsistensi internal dari indikator dalam satu konstruk.

Dengan melalui pengujian outer model ini, penelitian memastikan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai dalam perspektif bisnis Islam.

Tiap indikator harus memiliki nilai faktor pemuatan (loading factor) lebih dari 0,7 agar dinilai mampu mengukur konstruk laten dengan baik. Dalam penelitian ini, sebagian besar indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,7, yang menunjukkan kemampuan pengukuran yang baik. Jika terdapat indikator dengan nilai pemuatan di bawah 0,7, indikator tersebut dinilai kurang kuat dan dapat dipertimbangkan untuk dikeluarkan dari model.

Validitas konvergen dievaluasi menggunakan Average Variance Extracted (AVE), dengan nilai minimum yang disyaratkan sebesar 0,5. Nilai ini menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten. Dalam penelitian ini, nilai AVE untuk masing-masing konstruk berada di atas angka 0,5, yang berarti konstruk komunikasi, kesehatan mental, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki validitas konvergen yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu menjelaskan konstruk yang dimaksud dengan baik.

Sementara itu, reliabilitas internal konstruk diukur menggunakan Composite Reliability (CR). Nilai CR yang disyaratkan adalah lebih dari 0,7, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Dalam model ini, semua konstruk, yaitu komunikasi, kesehatan mental, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, memiliki nilai CR di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan telah konsisten dalam mengukur masing-masing konstruk secara reliabel.

Secara keseluruhan, hasil dari analisis model pengukuran menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini telah memenuhi standar validitas dan reliabilitas yang telah ditetapkan. Dengan demikian, konstruk komunikasi, kesehatan mental, disiplin kerja, dan kinerja karyawan telah diukur secara akurat dan layak digunakan untuk mendukung analisis struktural lebih lanjut dalam model penelitian ini, khususnya dalam perspektif bisnis Islam.

Menilai Outer Model atau Measurement Model

Convergent Validity

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan indikator reflektif dievaluasi berdasarkan korelasi antara skor item/skor komponen yang diestimasi memakai perangkat lunak PLS. Ukuran reflektif individu dirasa tinggi jika korelasinya lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Tabel 1.2
Hasil Uji Validitas

Simbol	Variabel	Indikator	R hitung	Sig	Status
X1	Komunikasi	X1.1	0.701	0,70	Valid
		X1.2	0.760	0,70	Valid
		X1.3	0.744	0,70	Valid
		X1.4	0.769	0,70	Valid
		X1.5	0.753	0,70	Valid
		X1.6	0.773	0,70	Valid
		X1.7	0.769	0,70	Valid
		X1.8	0.857	0,70	Valid
X2	Kesehatan Mental	X2.1	0.723	0,70	Valid
		X2.2	0.864	0,70	Valid
		X2.3	0.587	0,70	Tidak Valid
		X2.4	0.748	0,70	Valid
		X2.5	0.820	0,70	Valid
		X2.6	0.800	0,70	Valid
		X2.7	0.812	0,70	Valid
		X2.8	0.729	0,70	Valid
X3	Disiplin Kerja	X3.1	0.765	0,70	Valid
		X3.2	0.850	0,70	Valid
		X3.3	0.583	0,70	Tidak Valid
		X3.4	0.825	0,70	Valid
		X3.5	0.723	0,70	Valid
		X3.6	0.866	0,70	Valid
		X3.7	0.826	0,70	Valid
		X3.8	0.873	0,70	Valid
Y	Kinerja Karyawan	Y1.1	0.659	0,70	Tidak Valid
		Y1.2	0.812	0,70	Valid
		Y1.3	0.809	0,70	Valid
		Y1.4	0.827	0,70	Valid
		Y1.5	0.846	0,70	Valid

		Y1.6	0.873	0,70	Valid
		Y1.7	0.764	0,70	Valid
		Y1.8	0.817	0,70	Valid

Sumber : SmartPLS 4.0 (2026)

Hasil analisis memakai SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 1.2. Pada tabel tersebut, nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan indikator variabel yang belum mencukupi validitas konvergen, dengan nilai loading factor di bawah 0,70, akan diberi status tidak valid. Hal ini memberitahukan jika indikator tersebut kurang efektif dalam mengukur variabelnya. Sementara itu, indikator variabel dengan nilai di atas 0,70 akan diberi status valid, yang menandakan jika indikator tersebut punya kemampuan yang kuat dalam mengukur variabelnya.

Discriminant Realiability

Validitas diskriminan dilaksanakan untuk memastikan jika tiap konsep dari variabel laten berbeda secara jelas dengan variabel lainnya. Sebuah model dikatakan punya validitas diskriminan yang baik jika nilai loading terbesar dari tiap indikator variabel laten ada pada variabel laten yang sesuai, dibandingkan dengan nilai loading terhadap variabel laten lainnya. Berikut ialah hasil pengujian validitas diskriminan yang diperoleh:

Mengevaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk serta nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk tiap konstruk. Sebuah konstruk dirasa punya reliabilitas tinggi jika nilainya sampai 0,70, dan AVE > 0,50. Tabel 1.3 akan menampilkan nilai Composite Reliability dan AVE untuk semua variabel.

Tabel 1.3
Hasil Uji Realiabilitas Instrumen Penelitian

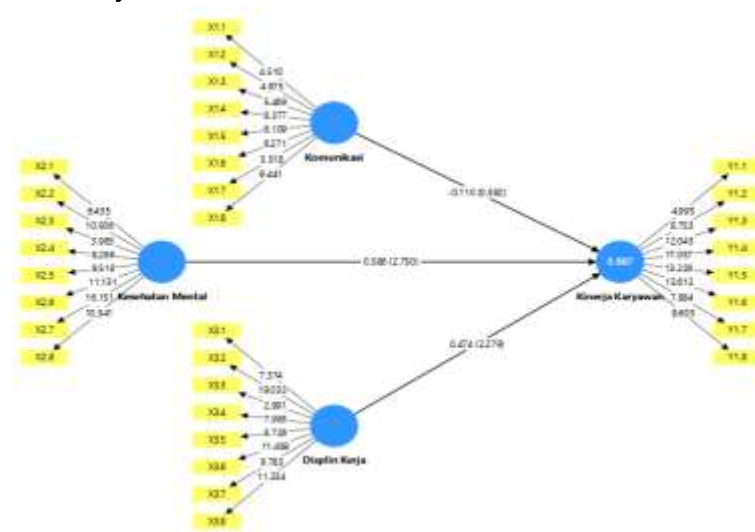
Variabel	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)	Status
Komunikasi	0.914	0.936	0.931	0.631	Reliabel
Kesehatan mental	0.897	0.908	0.918	0.584	Reliabel
Disiplin kerja	0.921	0.927	0.935	0.645	Reliabel
Kinerja karyawan	0.900	0.902	0.919	0.588	Reliabel

Sumber : SmartPLS 4.0 (2026)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat disimpulkan jika semua konstruk mencukupi kriteria reliabilitas. Hal ini terlihat dari nilai composite reliability yang lebih dari 0,70 dan AVE yang lebih dari 0,50, sesuai dengan kriteria yang direkomendasikan, sehingga semua konstruk diberi status reliabel.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model atau model struktural dilaksanakan untuk menganalisis hubungan antar konstruk, nilai signifikansi, dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan memakai R-square untuk konstruk dependen, uji t, serta signifikansinya



Gambar1.2
(Smart Pls. 4.0 2026)

Nilai R-Square

Tabel 1.4

VARIABEL	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.877

Berdasarkan tabel di atas, nilai Adjusted R-square untuk variabel Kinerja Karyawan tercatat sebesar 0,877. Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 87,7% variasi pada variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Adjusted R-square sebesar 0,877 ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang kuat (substantial), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen yang digunakan memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen. Dengan demikian, model penelitian ini dinilai cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu

Lampung dalam perspektif bisnis Islam, serta layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam menguji hubungan antar variabel yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji t (secara parsial)

Signifikansi parameter yang diestimasi memberi informasi penting mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis, dasar yang dipakai ialah nilai yang ada pada output hasil untuk inner weight. Tabel 1.6 menyajikan output estimasi untuk pengujian model structural

Tabel 1.5
Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komunikasi-> Kinerja Karyawan	-0.110	-0.116	0.186	0.592	0.554
Kesehatan Mental -> Kinerja Karyawan	0.586	0.634	0.213	2.750	0.006
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.474	0.434	0.208	2.279	0.023

Sumber : SmartPLS 4.0(2026)

Berdasarkan Tabel 1.5 dalam penelitian ini, nilai-nilai yang disajikan memberikan informasi mengenai pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung. Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki nilai koefisien sebesar -0,110. Artinya, secara umum komunikasi memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung. Namun, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,554, yang lebih besar dari ambang batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kerja belum mampu memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan administrasi. Dalam perspektif bisnis Islam, komunikasi tetap menjadi bagian penting dalam menciptakan hubungan kerja yang baik melalui sikap jujur, terbuka, dan saling menghargai antarsesama.

Variabel kesehatan mental memiliki nilai koefisien sebesar 0,586. Artinya, terdapat hubungan positif dan cukup kuat antara kesehatan mental dan kinerja karyawan, yakni semakin baik kondisi kesehatan mental karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Hubungan ini signifikan secara statistik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,006, yang lebih kecil dari

ambang signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan. Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis yang baik, kemampuan mengelola stres, serta kenyamanan dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan perspektif bisnis Islam yang menekankan pentingnya menjaga keseimbangan jasmani dan rohani agar individu dapat bekerja secara optimal dan penuh tanggung jawab.

Sebagai penutup dari hasil analisis ini, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,474. Artinya, terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Hubungan ini signifikan secara statistik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,023, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan. Secara praktis, hasil ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam bekerja mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung. Dalam perspektif bisnis Islam, disiplin kerja mencerminkan nilai amanah, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam menjalankan pekerjaan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi PT Astra Isuzu Lampung

Berdasarkan hasil analisis statistik, komunikasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar -0,110 dan nilai p-value sebesar 0,554 yang lebih besar dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kerja belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan administrasi.

Berdasarkan Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Social Cognitive Theory (SCT) dari Albert Bandura, kinerja individu dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku. Dalam konteks penelitian ini, komunikasi merupakan bagian dari faktor lingkungan yang dapat memengaruhi perilaku dan kualitas kerja karyawan. Komunikasi yang efektif seharusnya mampu menciptakan koordinasi kerja yang baik, memperjelas pembagian tugas, serta meningkatkan hubungan kerja antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan.

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurang efektifnya penyampaian informasi, rendahnya intensitas komunikasi, adanya kesalahpahaman dalam proses kerja, atau kurangnya umpan balik dalam

lingkungan kerja. Selain itu, kinerja karyawan administrasi kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor personal seperti kesehatan mental maupun perilaku kerja seperti disiplin kerja dibandingkan komunikasi itu sendiri.

Dalam perspektif bisnis Islam, komunikasi merupakan bagian penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan profesional. Islam mengajarkan pentingnya komunikasi yang jujur (shiddiq), bertanggung jawab (amanah), serta dilakukan dengan sopan dan saling menghargai. Prinsip tersebut sejalan dengan Social Cognitive Theory (SCT), yang menekankan pentingnya interaksi sosial dan lingkungan kerja dalam membentuk perilaku individu. Oleh karena itu, komunikasi yang baik tetap diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung, perusahaan tetap perlu meningkatkan efektivitas komunikasi internal agar tercipta hubungan kerja yang lebih baik, koordinasi yang lebih efektif, serta lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja sesuai dengan prinsip-prinsip bisnis Islam.

2. Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi PT Astra Isuzu Lampung

Berdasarkan hasil analisis statistik, kesehatan mental memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,586 dan nilai p-value sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kesehatan mental karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan administrasi.

Berdasarkan Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Social Cognitive Theory (SCT) dari Albert Bandura, kinerja individu dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku. Dalam penelitian ini, kesehatan mental termasuk ke dalam faktor personal yang sangat memengaruhi perilaku kerja dan kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki kondisi mental yang baik cenderung lebih mampu mengendalikan emosi, mengelola stres, menjaga konsentrasi, serta menyelesaikan pekerjaan dengan lebih optimal.

Pengaruh positif dan signifikan dari kesehatan mental menunjukkan bahwa kondisi psikologis yang stabil mampu meningkatkan produktivitas, semangat kerja, serta kualitas penyelesaian pekerjaan karyawan administrasi. Sebaliknya, apabila kesehatan mental terganggu, maka karyawan akan lebih mudah mengalami stres kerja, kelelahan emosional, penurunan fokus, hingga penurunan kualitas kinerja. Oleh karena itu, kesehatan mental menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Dalam perspektif bisnis Islam, menjaga kesehatan mental merupakan bagian dari upaya menjaga keseimbangan antara jasmani dan rohani. Islam mengajarkan pentingnya ketenangan hati, kesabaran, tanggung jawab, serta menjaga hubungan baik dengan sesama dalam lingkungan kerja. Nilai-nilai tersebut sejalan dengan konsep Social Cognitive Theory (SCT), yang menekankan bahwa kondisi personal individu sangat memengaruhi perilaku dan hasil kerja yang dicapai. Dengan kondisi mental yang baik, karyawan dapat bekerja secara profesional, amanah, dan bertanggung jawab.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan mental memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap kondisi psikologis karyawan melalui lingkungan kerja yang nyaman, dukungan sosial, komunikasi yang baik, serta pengelolaan beban kerja yang seimbang agar kinerja karyawan dapat terus meningkat sesuai dengan prinsip-prinsip bisnis Islam.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi PT Astra Isuzu Lampung

Berdasarkan hasil analisis statistik, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,474 dan nilai p-value sebesar 0,023 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan administrasi.

Berdasarkan Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Social Cognitive Theory (SCT) dari Albert Bandura, kinerja individu dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku. Dalam penelitian ini, disiplin kerja termasuk dalam faktor perilaku individu yang berperan penting dalam menentukan kualitas dan hasil kerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih patuh terhadap aturan perusahaan, mampu memanfaatkan waktu dengan baik, serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja menunjukkan bahwa perilaku kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan administrasi. Disiplin kerja tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, konsistensi dalam bekerja, serta kemampuan menjalankan tanggung jawab secara profesional. Dengan disiplin kerja yang baik, pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif, kesalahan kerja dapat diminimalkan, dan target perusahaan lebih mudah tercapai.

Dalam perspektif bisnis Islam, disiplin kerja merupakan bentuk tanggung jawab dan amanah dalam menjalankan pekerjaan. Islam mengajarkan pentingnya bekerja secara sungguh-sungguh, tepat waktu, jujur, dan bertanggung jawab sebagai bagian dari ibadah. Nilai-nilai tersebut sejalan

dengan konsep Social Cognitive Theory (SCT), yang menekankan bahwa perilaku individu memiliki pengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai. Oleh karena itu, disiplin kerja tidak hanya menjadi kewajiban organisasi, tetapi juga mencerminkan akhlak dan profesionalisme seorang karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui penerapan aturan yang jelas, pengawasan kerja yang baik, pemberian motivasi, serta pembentukan budaya kerja yang profesional dan sesuai dengan prinsip-prinsip bisnis Islam.

4. Pengaruh Komunikasi, Kesehatan Mental, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi PT Astra Isuzu Lampung

Berdasarkan hasil analisis penelitian, komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung. Hal ini dapat dilihat dari nilai Adjusted R-Square sebesar 0,877, yang menunjukkan bahwa sebesar 87,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Social Cognitive Theory (SCT) dari Albert Bandura, kinerja individu dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku. Dalam penelitian ini, komunikasi merupakan faktor lingkungan, kesehatan mental merupakan faktor personal, dan disiplin kerja merupakan faktor perilaku individu. Ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dalam memengaruhi kualitas dan hasil kerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komunikasi tidak berpengaruh signifikan. Meskipun demikian, komunikasi tetap menjadi faktor penting dalam mendukung hubungan kerja, koordinasi, dan penyampaian informasi di lingkungan perusahaan. Sementara itu, kesehatan mental menjadi faktor dominan yang memengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja secara optimal, serta disiplin kerja berperan dalam membentuk tanggung jawab dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam perspektif bisnis Islam, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh nilai-nilai moral dan spiritual dalam bekerja. Islam mengajarkan pentingnya menjaga hubungan yang baik melalui komunikasi yang jujur (shiddiq), menjaga keseimbangan mental dan emosional, serta menerapkan disiplin dan tanggung jawab (amanah) dalam pekerjaan. Nilai-nilai tersebut sejalan dengan konsep Social Cognitive Theory (SCT), yang menekankan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan kondisi personal.

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi yang efektif, menjaga kesehatan mental karyawan, serta meningkatkan disiplin kerja agar tercipta kinerja yang optimal sesuai dengan prinsip-prinsip bisnis Islam.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung dalam perspektif bisnis Islam, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun komunikasi tetap penting dalam mendukung koordinasi dan hubungan kerja yang baik. Sementara itu, kesehatan mental memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kesehatan mental karyawan maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi PT Astra Isuzu Lampung. Tingginya disiplin kerja mampu meningkatkan tanggung jawab, ketepatan waktu, serta konsistensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Secara simultan, komunikasi, kesehatan mental, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R-Square sebesar 0,877, yang menunjukkan bahwa sebesar 87,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dalam perspektif bisnis Islam, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh nilai-nilai moral dan spiritual seperti kejujuran (shiddiq), tanggung jawab (amanah), disiplin, serta menjaga keseimbangan mental dan hubungan sosial dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip bisnis Islam diharapkan dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik, profesional, dan bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif Safrudin, S. M. (n.d.). *Wellbeing At Work: Memastikan Kesehatan Mental Dan Fisik Karyawan*. Penerbit Adab.
- Annisa, N. N. (2025). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- ATTHOBARANI, M. U. H. (2024). *Komunikasi Internal Pada Perusahaan PT Vale Indonesia Dalam Meningkatkan Kepatuhan Karyawan Terhadap Prosedur Keselamatan Kerja= Internal Communication, PT Vale Indonesia, Enhancing*

- Employee Compliance with Workplace Safety Procedures*. Universitas Hasanuddin.
- Bulan, C. C. (2025). OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN CATERING: PERSPEKTIF TEORI KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN KESEJAHTERAAN. *Sustainable Business Journal*, 4(2), 69–89.
- Edy, S., & Sumarta, S. P. I. (2024). *Manajemen sumber daya insani: Dalam membangun budaya kerja Islami profesional dan berintegritas*. Penerbit Adab.
- Harahap, A., Juita, J., Sharmila, S., & Mariska, Y. (2024). Pentingnya menjaga kesehatan mental dalam perspektif agama Islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 7836–7848.
- Hasibuan, F. U., Sujila, K., Al Rosid, M. H., Sukardi, S., Rohmaniyah, N., Nggandung, Y., Maq, M. M., Murdiansyah, E. B., & Alimuddin, A. (2025). *Etika dan kepemimpinan dalam manajemen sumber daya manusia*. Penerbit PT Nawala Gama Education.
- Herawati, N., & Adab, P. (2024). *Pemberdayaan psikologis keluarga seri kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis*. Penerbit Adab.
- Marlina, L., & Hidayat, W. (2025). Pengaruh lingkungan kerja positif terhadap interaksi sosial karyawan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(01), 295–316.
- Panjaitan, R., & Lestari, N. S. (2025). Strategi Manajemen Dalam Mendukung Kesejahteraan Mental Karyawan Di Industri Pabrik. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(8), 1111–1120.
- Rizal, F., & Faridah, M. (2025). *REMUNISASI DAN ETOS KERJA: Meningkatkan Kinerja Pegawai di Institusi Pendidikan Islam*. Merdeka Kreasi Group.
- Rosyidah, E. (2025). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Islam Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo. *Daya Surya Sejahtera Ponorogo. IAIN Ponorogo*.
- Rusman, R., & Hendayana, Y. (2025). Integrasi RBV, RDT, DCT, dan SCT dalam Menjelaskan Disiplin dan Kinerja Karyawan PT Bridgestone. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(11), 3389–3400.
- Sabilalo, M. A., & Titop, H. (2024). *Kinerja Usaha Berbasis Pengamalan Nilai Islam Suatu Pendekatan Penelitian*. Deepublish.
- Saderi, F., Shaddiq, S., & Zamrudi, Z. (2025). EVALUASI KINERJA KARYAWAN BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (IHRM). *JPIP: Jurnal Paradigma Ilmu Pemerintahan*, 2(2), 61–74.
- Sandri, N. A. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. JPT ADIT JAYA MANDIRI KABUPATEN TABALONG*. SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG.
- Setiabudi, A., US, K. A., & Shalahudin, S. (2025). Manajemen Konflik, Manajemen Stress, Manajemen Waktu dalam Manajemen Pendidikan. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*, 5(1), 46–55.
- Sitohang, S. R. (2026). Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan*

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 8 No 7 (2026) 3177 - 3195 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i7.12225

Kebijakan Publik, 1(2), 65–68.

TEGAR, P. P. (2025). *PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus)*. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.