

**Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Distributor Camilan Ibu Rosidah di Desa Baruh Kecamatan Sampang
Kabupaten Sampang**

Oleh :

Maryam Qadarin
Dosen IAI Nazhatut Thullab Sampang,
Email: maryamqadarin@gmail.com
Rifki Rufaidah
Dosen IAI Nazhatut Thullab Sampang,
Email: rifkirufaidah.1@gmail.com

Abstrak

Budaya kerja Islami merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, produktivitas kerja ini sebagai faktor penunjang suksesnya perusahaan meningkatkan hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas sehingga visi misi perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti memfokuskan penelitian ini kepada tiga poin yaitu: pertama, bagaimana tingkat budaya kerja Islami dan produktivitas kerja karyawan distributor camilan Ibu Rosidah. Kedua, apakah terdapat pengaruh budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan distributor camilan Ibu Rosidah. Ketiga, seberapa besar pengaruh budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan distributor camilan Ibu Rosidah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, dari hasil nilai IKM diketahui bahwa mayoritas karyawan distributor camilan Ibu Rosidah di Desa Baruh memiliki nilai budaya kerja Islami dan produktivitas kerja yang baik. Kedua, budaya kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan distributor camilan Ibu Rosidah. Ketiga, persamaan regresi hasil ARLS adalah $Y = 23,168 + 0,738X$. Hal ini menunjukkan besar pengaruh budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan distributor camilan Ibu Rosidah sebesar 23,168 artinya jika tidak ada budaya kerja Islami maka produktivitas kerja memiliki nilai tetap sebesar 23,168 satuan, kemudian nilai 0,738 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu nilai budaya kerja Islami berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,738. Sedangkan Pada penelitian ini $R Square$ sebesar 0,614 yang artinya pengaruh nilai budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja sebesar 61,4%, sedangkan dari total 100% hal yang mempengaruhi produktivitas kerja terdapat 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian seperti motivasi kerja Islam, etos kerja, budaya organisasi syariah dan kepemimpinan Islami.

Kata kunci : Budaya kerja Islami, produktivitas kerja, IKM

Abstract

The Islamic occupational culture is one of the most important factors in achieving employee productivity in a company. This productivity as a factor to increase company performance both in quality and quantity so that the company's mission vision can be achieved. Based on this, the assessment focused the study on the three points: first, how the level of Islamic occupational culture and employee productivity of Rosidah's snack distributor. Second, is there an effect of Islamic occupational culture on the employee productivity of Rosidah's snack distributor. Third, how much is the effect of Islamic occupational culture on the employee productivity of Rosidah's snack distributor.

The study uses a quantitative approach with simple linear regression analysis. This research showed that: first, the IKM value is known that the majority of Islamic occupational culture and employee productivity of Rosidah's snack distributor are in good range. Second, the Islamic occupational culture significantly affected the employee productivity of Rosidah's snack distributor. Third, regression equation is $y = 23.168 + 0.738x$. This shows that the effect of Islamic occupational culture on the employee productivity of Rosidah's snack distributor is 23.168 means that if there is no Islamic occupational culture then the employee productivity has a fixed value of 23.168 units, then the value of 0.738 means that the increasing of one Islamic occupational culture value will increase the employee productivity of Rosidah's snack distributor to 0.738 units. Whereas in this study R square measures 0.614, which means the impact of Islamic occupational culture's value on employee productivity is 61.4%, it's mean from 100% affecting the employee productivity is 38.6% affected by other variables that do not exist in research such as the motivation for Islamic work, work ethic, Islamic organization culture and Islamic leadership

Keywords :Islamic occupational culture, employee productivity, IKM

A. PENDAHULUAN

Manusia adalah hamba Allah yang menjalankan ibadah serta amal shaleh dan sebagai sumber daya insani yang penting dalam aktivitas kehidupan juga motor penggerak sebuah perusahaan dalam membangun perusahaan yang sukses, manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Dibalik kesuksesan organisasi atau perusahaan dalam operasinya, terdapat sumber daya manusia atau karyawan yang kinerjanya baik, hal ini karena karyawan tersebut dapat menjalankan budaya kerja diperusahaan dengan baik. Disamping budaya kerja, karyawan memiliki etos kerja dengan semangat yang penuh keikhlasan dalam pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang baik. Budaya kerja Islami memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi tantangan dimasa yang akan datang.¹Tingkat keberhasilan suatu perusahaan tergantung kepada produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan atau organisasi membuat standart kerja guna untuk menciptakan anggota atau karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Banyak karyawan yang kurang memperhatikan standart kerja

¹ Budi Rismayadi, “*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Mitra Bersama Lestari tahun 2014)*”, ubpkarawang, diakses dari <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/53>, pada tanggal 15 Desember 2019 pukul 12.25.

yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan menerapkan budaya kerja Islami yang dapat membuat produktivitas kerja karyawan yang awalnya menurun menjadi produktivitas kerja karyawan meningkat. Jadi penerapan budaya kerja Islami sangat penting untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan yang diharapkan, dan dibantu oleh alat evaluasi produktivitas kerja karyawan untuk menciptakan karyawan yang *survive* terhadap kebutuhan organisasi ke depan.²

Namun di dunia kerja, karyawan masih menganggap bekerja sebagai beban dan paksaan terutama bagi yang malas. Pemahaman karyawan tentang budaya kerja produktif masih lemah. Budaya kerja produktif sama halnya dengan budaya kerja Islami, karena sesungguhnya budaya kerja Islam adalah budaya kerja yang mengutamakan produktivitas dengan memakai nilai-nilai syariat Islam. Hal ini yang menyebabkan kurang mendukung terciptanya budaya kerja produktif.³

Dengan bekerja yang sesuai aturan agama Islam diharapkan akan menambah keberkahan dari segi financial untuk memenuhi kebutuhan selama menjalani kehidupan di dunia maupun ketenangan psikologi selama bekerja. Sebagaimana firman Allah SWT budaya kerja Islam yang benar bisa dilakukan, antara lain yang ada pada surat *Al-Mu'minun* ayat 3. Ayat ini mengisahkan perilaku-perilaku orang mukmin yang akan memperoleh kebahagiaan.

²M. Anton Septadi dan Zunaidah, "Pengaruh Budaya Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambut", UNSRI, diakses dari <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/download/3125/pdf/1>, pada tanggal 15 Desember 2019 pukul 12.15.

³Moh. Mukhsin, "Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islami dan Produktivitas Kerja Karyawan", Syi'ar Iqtishadi, diakses dari <http://jurnal.uintirta.ac.id/index.php/JIEc/article/view/2562/1991>, pada tanggal 15 Desember pukul 12.20.

وَالَّذِينَ هُمْ عَنِ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ (المؤمنون: 3)

“Dan orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan)yang tidak berguna”. (*Q.S. Al-Mu'minin: 3*).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa orang mukmin harus memiliki sikap produktif dalam semua hal. Produktif dalam berkomunikasi serta bekerja. Berikut pada ayat selanjutnya difirmankan dalam surat *Al-Mukminun* ayat 8.

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ (المؤمنون: 8)

“Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya”. (*Q.S. Al-Mu'minin : 8*)

Ayat ini menjelaskan bahwa menjaga amanah serta menepati janji merupakan bagian dari budaya Islam.⁴

Sedangkan di Indonesia sendiri budaya kerja Islam dan profesionalisme ini masih jarang diterapkan di perusahaan maupun instansi pemerintahan. Sebagaicontoh kasus banyak perusahaan yang telah profesional, tapi tiba-tiba jatuh. Hal ini merupakan akibat dari pola kerja perusahaan hanya mengejar profesionalitas, tanpa menciptakan budaya kerja yang baik.⁵

Di Desa Baruh Kecamatan Sampang terdapat 3 usaha produksi kerupuk dan distributor snack yang sejenis dengan objek penelitian ini, diantaranya distributor yang dimiliki oleh Alm. Bapak Ali dan Bapak rahmat dan yang dimiliki Ibu Rosidah. Penelitian ini akan meneliti usaha produksi kerupuk dan distributor snack yang

⁴Siti Muttaqiyah, “Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Toko Buku Salam Sari Weleri”, Walisongo, diakses dari <http://eprints.walisongo.ac.id/6558/>, pada tanggal 15 Desember 2019 pukul 12.20.

⁵Moehersono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 346.

bernama Distributor Camilan Ibu Rosidah.

Selama menjalankan bisnis ini Ibu Rosidah mengalami bermacam- macam permasalahan dari dalam maupun dari luar perusahaan. Permasalahan yang datang dari karyawan seperti kurangnya kejujuran selama bekerja seperti karyawan yang menyampaikan hasil produksinya tidak sesuai dengan yang diperolehnya, kurangnya disiplin karyawan, karyawan tidak istiqomah atau *continued* dalam bekerja karena karyawan sendiri terkadang lebih memilih bekerja ditempat lain contohnya di sawah ketika musim padi atau tembakau, karena upah yang diberikan hasilnya lebih banyak meski hanya kerja musiman, kurangnya rasa memiliki dalam bekerja, kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja dan kurangnya menjaga moral serta norma-norma agama.⁶

Permasalahan di atas merupakan permasalahan yang berhubungan dengan budaya kerja Islami yang tidak terimplemtasi dengan baik, jika hal ini tidak direspon dengan cepat oleh pemilik usaha maka akan berdampak pada menurunnya hasil produktivitas kerja karyawan sehingga dapat menghambat perkembangan perusahaan kedepannya.

Dari masalah yang telah diutarakan tersebut peneliti mencoba suatu penelitian tentang pengaruh budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Distributor Camilan Ibu Rosidah di Desa Baruh Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang”.

⁶Rosidah, Pemilik Distributor Camilan Ibu Rosidah, *Wawancara Langsung*, (Sampang, 17 Desember 2019).

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan analisis data yang statistik atau angka-angka. Jenis analisis yang digunakan pertama adalah analisis deskriptif dengan IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) untuk mengukur kualitas budaya kerja Islami dan produktivitas kerja yang dimiliki karyawan. Adapun jenis analisis yang kedua yaitu analisis korelasional dengan alat analisis regresi linier sederhana yaitu alat analisis yang digunakan untuk peramalan besar nilai pengaruh satu variabel bebas x terhadap variabel terikat y .⁷ Adapun persamaan linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan

X = Variabel bebas yaitu budaya kerja Islami

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien arah regresi linier

⁷Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 108.

Untuk menghitung a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b \frac{\sum X}{n}$$

Secara teknik X harga b adalah target dari perbandingan antara panjang garis variabel X setelah persamaan regresi ditemukan.⁸

Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel yaitu variabel bebas x (Budaya kerja Islami) serta variabel terikat y (Produktivitas kerja). Hipotesis yang dibangun untuk penelitian adalah :

H_a : terdapat pengaruh budaya kerja Islami terhadap produktivitas kinerja karyawan

H_0 : tidak terdapat pengaruh budaya kerja Islami terhadap produktivitas kinerja karyawan

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah angket dan wawancara. Angket disebarakan kepada seluruh populasi penelitian yaitu 28 karyawan distributor cemilan Ibu Rosidah untuk mengumpulkan data mengenai budaya kerja Islami dan produktivitas kerja mereka. Terdapat lima alternatif jawaban dengan skala *Likert* pada angket yaitu SS = sangat setuju, KS = kurang setuju, TS = tidak setuju dan STS = sangat tidak setuju, dengan skor SS=5, S=4, KS=3, TS=2, dan STS=1.

⁸ Lukas Setia Atmaja, *Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, (Yogyakarta: CV Andi, 2010), hlm.166.

Sedangkan wawancara digunakan untuk mengumpulkan data awal sebagai perumusan masalah pada latar belakang tentang budaya kerja Islami dan produktivitas kerja karyawan Distributor Camilan Ibu Rosidah.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Distributor Camilan Ibu Rosidah merupakan usaha pribadi yang didirikan sejak Agustus 2008 yang dimiliki oleh ibu Rosidah dan saat ini memiliki karyawan berjumlah 28 orang. Perusahaan ini memproduksi kerupuk serta mendistribusikan camilan ke berbagai toko disekitar kabupaten Sampang.

1. Kualitas budaya kerja Islami dan produktivitas kerja karyawan distributor cemilan Ibu Rosyidah.

Berikut hasil IKM untuk kualitas budaya kerja Islami dan produktivitas kerja karyawan di distributor cemilan Ibu Rosyidah.

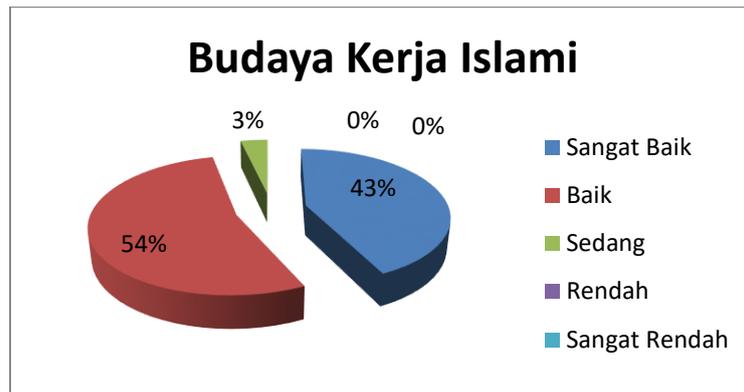
No	Aspek Yang Diukur	Nilai		
		Rata-rata	IKM setelah konversi	Mutu Nilai
1	Kejujuran		79,464	B
	a. Saya bekerja dengan jujur	4,17		
	b. Dalam bekerja saya merasa diawasi oleh Allah SWT.	4,28		
	c. Saya menyampaikan hasil kerja saya sesuai yang diperoleh	4,39		
2	Konsisten			
	a. Saya tepat waktu setiap melaksanakan tugas dan kewajiban	3,96		
3	Keteguhan			
	a. Saya bekerja keras dengan niat ibadah kepada Allah SWT	4,25		
4	Keuletan			
	a. Saya benar-benar memanfaatkan waktu untuk bekerja	4,46		

5	Memahami			
	a. Saya bekerja sesuai kemampuan yang saya pahami.	4,5		
6	Kreatif			
	a. Saya memiliki metode-metode yang dapat mempercepat pekerjaan saya	4,25		
7	Inovatif			
	a. Saya menerapkan metode-metode yang dapat membantu pekerjaan saya.	4,28		
8	Bertanggung jawab			
	a. Saya melakukan semua tugas dan pekerjaan dengan baik.	4,28		
	b. Saya bertanggung jawab akan perbuatan atau kesalahan saya selama bekerja	4,42		
9	Terbuka			
	a. Saya menerima masukan dan saran pemilik UD Roifa Jatim, karyawan maupun dari konsumen	4,28		
10	Pelayanan yang optimal			
	a. Saya bersikap ramah terhadap konsumen dan karyawan lain	4,17		
	b. Saya memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen dan tempat saya bekerja	4,14		
11	Hikmah			
	a. Saya membalas kebaikan dari karyawan lain yang berbuat baik	4,46		
12	Sabar			
	a. Saya sabar dalam menghadapi permasalahan yang ada ditempat kerja	4,07		
13	Argumentatif			
	a. Saya memberikan pendapat sebaik mungkin kepada karyawan	3,46		
14	Persuasif			
	a. Saya menyampaikan pendapat dengan fakta yang benar	4,03		
	b. Saya selalu menyampaikan gagasan dengan memberikan bukti yang akurat	3,53		

Dari table hasil IKM di atas diketahui bahwa kualitas budaya kerja Islami yang dimiliki karyawan dalam kategori baik.

Berikut hasil persentase jawaban untuk setiap karyawan pada budaya Kerja Islami.

Hasil Analisis Frekuensi Budaya Kerja Islami



Berdasarkan diagram *pie* tersebut diketahui dari 28 responden distributor camilan Ibu Rosidah di Desa Baruh, 12 responden atau 43% memiliki nilai budaya kerja Islami berkategori sangat baik, 15 responden atau 54% memiliki nilai budaya kerja Islami berkategori baik dan 1 responden atau 3% memiliki nilai budaya kerja Islami berkategori sedang.

Dari kedua jenis analisis baik IKM maupun persentase di atas didapatkan hasil yang sama yaitu budaya kerja Islami karyawan dalam katagori BAIK.

Berikut hasil analisis IKM untuk produktivitas kerja karyawan

Produktivitas Kerja Hasil Analisis IKM

No	Aspek Yang Diukur	Nilai		
		Rata-rata	IKM setelah konversi	Mutu Nilai
1	Mampu melaksanakan tugas			
	a. Saya mampu melaksanakan tugas dengan baik	4,10	81,79	B
	b. Saya bekerja sesuai visi-misi Distributor Camilan Ibu Rosidah	4,10		
2	Keterampilan			
	a. Dalam bekerja saya berinovasi memberikan yang terbaik untuk Distributor Camilan Ibu Rosidah	3,78		
	b. Saya memberikan ide yang positif untuk membangun kemajuan perusahaan	3,82		
3	Profesionalisme			
	a. Saya memberikan hasil pekerjaan yang optimal pada Distributor Camilan Ibu Rosidah	4,21		
	b. Saya datang tepat waktu dalam bekerja	4,10		
	c. Saya berupaya untuk tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan	4,64		
4	Perbandingan hasil yang dicapai sebelum dan sesudahnya			
	a. Saya memberikan hasil maksimum dari sebelumnya	4,21		
5	Usaha untuk lebih baik dari kemarin			
	a. Saya mengevaluasi diri untuk memberikan hasil yang lebih baik dari kemarin	4,17		
	b. Saya terus belajar dengan karyawan yang lebih baik kualitas pekerjaannya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya	4,21		
6	Merasa senang			
	a. Saya senang bisa bekerja pada Distributor Camilan Ibu Rosidah	4,39		
	b. Saya nyaman dengan sistem kerja yang ada di tempat saya bekerja	4,10		
7	Dukungan			
	a. Adanya dukungan moril yang diberikan oleh pemilik Distributor Camilan Ibu Rosidah kepada karyawannya	4,10		
	b. Adanya dukungan moril yang diberikan oleh pemilik Distributor Camilan Ibu Rosidah kepada karyawannya	3,85		

8	Mengembangkan Potensi		
	a. Saya memberikan ide yang positif untuk membangun kemajuan distributor camilan ibu Rosidah	3,28	
9	Evaluasi Diri		
	a. Saya selalu memperbaiki diri dari setiap kesalahan yang saya perbuat	4,25	
	b. Saya menerima saran yang baik dari orang lain	4,07	
10	Meningkatkan Kualitas		
	a. Saya berusaha melakukan hal terbaik dari sebelumnya	4,25	
11	Disiplin		
	a. Saya datang tepat waktu pada jam kerja	4,03	
12	Menjaga Efisiensi Produktivitas Perusahaan		
	a. Saya berusaha menjaga kualitas produk yang saya pasarkan.	4,03	

Dari table hasil IKM di atas diketahui bahwa kualitas produktivitas kerja yang dimiliki karyawan dalam kategori baik.

Berikut hasil persentase jawaban untuk setiap karyawan pada produktivitas kerja.

Hasil Analisis Frekuensi Produktivitas Kerja



Berdasarkan diagram pie tersebut diketahui dari 28 responden distributor camilan Ibu Rosidah di Desa Baruh, 11 responden atau 39% memiliki nilai produktivitas kerja berkategori sangat baik, 16 responden atau 57% memiliki nilai produktivitas kerja berkategori baik dan 1 responden atau 4% memiliki nilai produktivitas kerja berkategori sedang.

Dari kedua jenis analisis baik IKM maupun persentase di atas didapatkan hasil yang sama yaitu produktivitas karyawan dalam katagori BAIK.

2. Uji Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Distributor Cemilan Ibu Rosyidah

Analisis selanjutnya yaitu analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan distributor cemilan ibu Rosyidah. Berikut hasil pengujian dengan menggunakan SPSS.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.168	9.165		2.528	.018
Budaya Kerja Islami	.738	.115	.783	6.426	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak dari variabel yang diuji maka kita perlu membandingkan nilai Sig. hasil SPSS dengan nilai signifikansi penelitian yaitu 0,05. Apabila Sig < 0,05 maka hipotesis kerja (H_a) diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja, begitu pula sebaliknya. Selain menggunakan cara tersebut kita juga dapat membandingkan nilai t tabel dengan t hitung. T hitung adalah nilai t hasil SPSS sedangkan t tabel diperoleh dengan melihat pada tabel distribusi uji t pada $df = n-k$

dengan n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Apabila t hitung $> t$ tabel, maka hipotesis kerja (H_a) diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan output di atas Sig. hasil SPSS yang diberi tanda warna biru yaitu 0,00 dan t hitung yang berwarna kuning yaitu 6,426. Karena Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya cara yang kedua kita akan mencari t tabel. Sesuai rumus di atas maka $df = 28 - 2 = 26$ dengan taraf signifikansi 2 sisi 0,05 sehingga hasil t tabel sesuai tabel distribusi t pada lampiran 13 adalah 2,056. Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $6,426 > 2,056$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas X (budaya kerja Islami) terhadap variabel terikat Y (produktivitas kerja). Kedua analisis di atas menghasilkan kesimpulan yang sama.

3. Besar Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan nilai pada kolom *Unstandardized Coefficients* tabel hasil analisis regresi di atas maka dapat diketahui persamaan umum regresi linear sederhana untuk penelitian ini dan besar pengaruh budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan.

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$ untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat melihat pada output tabel *coefficients* di atas yaitu.

a = angka konstanta dari *Unstandardized Coefficients* (warna ungu) memiliki nilai sebesar 23,168. Angka ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada budaya kerja Islami maka produktivitas kerja karyawan memiliki nilai tetap sebesar 23,168 satuan.

b = angka koefisien regresi (warna hitam) memiliki nilai sebesar 0,738. Karena nilai koefisien regresi linier bernilai (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya kerja Islami (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) maksud dari berpengaruh positif adalah apabila nilai budaya kerja Islami semakin tinggi maka nilai produktivitas kerja juga semakin tinggi atau jika nilai budaya kerja Islami menurun maka nilai produktivitas kerja juga menurun, Angka ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai budaya kerja Islami karyawan distributor camilan Ibu Rosidah berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan distributor camilan Ibu Rosidah sebesar 0,738 satuan

sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 23,168 + 0,738 X$. adapun interpretasi nilai tersebut adalah:

Hasil penelitian di atas sesuai dengan beberapa teori dan penelitian terdahulu mengenai budaya kerja Islami dan produktivitas karyawan, berikut beberapa teori yang dimaksud. Pada jurnal Moh. Muhsin menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan budaya kerja Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁹ Pada literatur lain juga menjelaskan bahwa budaya kerja dibangun dengan tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang

⁹Moh. Mukhsin, "*Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islami dan Produktivitas Kerja Karyawan*", Syi'ar Iqtishadi, diakses dari <http://jurnal.uintirta.ac.id/index.php/JIEc/article/view/2562/1991>, pada tanggal 15 Desember pukul 12.20.

akan datang. Di samping itu juga, budaya kerja merupakan salah satu aspek yang menentukan dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.¹⁰

Setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda dan bergantung pada kekuatannya. Budaya pun dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota yang ada pada sebuah organisasi. Dalam prakteknya budaya kerja dapat diwujudkan melalui produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain dalam kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain. Hal tersebut merupakan nilai-nilai yang dimiliki oleh setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu juga norma-norma dan nilai perilaku individu dalam bekerja merupakan wujud budaya kerja yang ada. Lebih lanjut lagi bahwa budaya kerja mengandung pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karya dan karya termasuk instrumen, sistem kerja, kebudayaan serta bahasa yang digunakan sehingga melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan memengaruhi sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja.¹¹

Jadi setelah kita ketahui bersama indikator dari variabel bebas X (budaya kerja Islami) seperti *Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, amanah* dan *Tabligh*, maka apabila semua itu diperhatikan dan diterapkan oleh karyawan dengan sangat baik disuatu organisasi atau perusahaan sehingga menjadi sikap yang melekat dalam kehidupan sehari-hari maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai yang diharapkan atasan atau *manager*.

Dari hasil IKM pada poin pertama, maka beberapa hal yang perlu ditingkatkan pada budaya kerja Islami karyawan *pertama* yaitu aspek Konsistensi dalam melakukan

¹⁰Bukit, Benjamin dkk. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), hlm. 133.

¹¹Ibid., 134.

pekerjaan berupa tepat waktu setiap melaksanakan tugas dan kewajiban; *kedua* aspek Argumentatif berupa memberikan pendapat sebaik mungkin pada sesama karyawan dan atasan; dan *ketiga* aspek Persuasif yaitu menyampaikan gagasan dengan memberikan bukti yang akurat. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Ibu Rosyidah selaku pemilik usaha bahwa karyawan sering tidak memenuhi target penjualan baik dari segi pembuatan kerupuk maupun pemasaran cemilan lainnya. Hal ini terjadi karena karyawan seringkali berbincang-bincang dengan sesamanya ketika bekerja. Permasalahan ini harus segera diselesaikan agar produktivitas kerja karyawan meningkat sehingga berdampak pada tercapainya visi misi perusahaan.

Kemudian dari poin produktivitas kerja karyawan maka beberapa hal yang perlu ditingkatkan *pertama* adalah aspek Keterampilan Karyawan berupa pemberian inovasi dan ide yang positif dari karyawan untuk perkembangan perusahaan; *kedua* aspek Dukungan berupa dukungan moril yang diberikan pemilik perusahaan yaitu Ibu Rosyidah kepada karyawannya; *ketiga* aspek Mengembangkan Potensi berupa ide yang positif dari karyawan untuk perkembangan perusahaan

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya kerja Islami sangat mempengaruhi produktivitas kerja, dimana dengan menerapkan budaya kerja Islami akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu pekerjaan.

D. PENUTUP

Dari hasil pemaparan di atas maka kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Dari hasil IKM secara keseluruhan diketahui bahwa mayoritas respondendistributor Ibu Rosidah di Desa Baruh memiliki nilai budaya kerja Islami dengan nilai IKM sebesar 79,464 berkategori baik, dan produktivitas kerja sebesar 81,79 berkategori baik. Hal ini sesuai dengan hasil analisis persentase yang dituangkan pada diagram *pie* dari 28 responden distributor Ibu Rosidah di Desa Baruh, 12 responden atau 43% memiliki nilai budaya kerja Islami berkategori sangat baik, 15 karyawan atau 54% dan 1 responden atau 3% memiliki nilai budaya kerja Islami berkategori sedang. Sedangkan produktivitas kerja karyawan distributor Ibu Rosidah di Desa baruh, 11 responden atau 39% berkategori sangat baik dan 16 responden atau 57% berkategori baik dan 1 responden atau 4% memiliki nilai produktivitas kerja berkategori sedang.
2. Berdasarkan analisis yang telah diuraikan pada bab 4 diperoleh kesimpulan bahwa variabel bebas X (budaya kerja Islami) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (produktivitas kerja). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung sebesar 6,426, sedangkan t tabel dengan $df = 26$ signifikansi 5% diperoleh 2,056 yang berarti bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai Sig 0,05 sehingga H_a diterima.

3. Adapun besar pengaruh budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 23,168 + 0,738 X$. Konstanta sebesar 23,168 artinya jika variabel bebas X (budaya kerja Islami) adalah 0, maka variabel terikat Y (produktivitas kerja) nilainya konstanta sebesar 23,168 satuan. Koefisien regresi variabel terikat Y (produktivitas kerja) sebesar 0,738, yang artinya jika nilai budaya kerja Islami mengalami kenaikan 1 satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,738 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel bebas X (budaya kerja Islami) dan variabel terikat Y (produktivitas kerja), semakin naik nilai budaya kerja Islami maka semakin naik juga produktivitas kerja karyawannya atau semakin turun variabel bebas X (budaya kerja Islami) maka nilai produktivitas kerja karyawan semakin turun.

Sedangkan R Square menggambarkan persentase pengaruh budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja. Pada penelitian ini R Square adalah 0,614. Sehingga persentasenya adalah $0,614 \times 100\% = 61,4\%$ yang artinya pengaruh nilai budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja sebesar 61,4%, sedangkan dari total 100% hal yang mempengaruhi produktivitas kerja terdapat $100\% - 61,4\% = 38,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian seperti motivasi kerja Islam, etos kerja, budaya organisasi syariah dan kepemimpinan Islami.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, Benjamin dkk. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.
- Atmaja, Lukas Setia. *Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Yogyakarta: CV Andi, 2010.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Mukhsin, Moh. “Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islami dan Produktivitas Kerja Karyawan”, Syi’ar Iqtishadi, diakses dari <http://jurnal.uintirta.ac.id/index.php/JIEc/article/view/2562/1991>, pada tanggal 15 Desember pukul 12.20.
- Muttaqiyah, Siti. “Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Toko Buku Salam Sari Weleri”, Walisongo, diakses dari <http://eprints.walisongo.ac.id/6558/>, pada tanggal 15 Desember 2019 pukul 12.20.
- Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Rismayadi, Budi. “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Mitra Bersama Lestari tahun 2014)”, ubpkarawang, diakses dari <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/53>, pada tanggal 15 Desember 2019 pukul 12.25.
- Septadi, M. Anton dan Zunaidah, “Pengaruh Budaya Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan”, UNSRI, diakses dari <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/download/3125/pdf/1>, pada tanggal 15 Desember 2019 pukul 12.15.