AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 5, No. 2, Mei 2025

Penerapan Kedisiplinan dan Budaya Kerja Islam serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus CV Garmen Bogor

Ryan Mafatihul Fuad[1], Mutdi Ismuni[2], Rofiq Noorman Haryadi[3]
STEBIS Bina Mandiri Cileungsi, Indonesia
ryanmafatihulfuad@gmail.com

Submitted: 09th March 2025 | **Edited**: 30th April 2025 | **Issued**: 01st May 2025

Cited on: Fuad, R. M., Ismuni, M., & Haryadi, R. N. (2025). Penerapan Kedisiplinan dan Budaya Kerja Islam serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus CV Garmen Bogor. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 5*(2), 949-960.

ABSTRACT

This study addresses the urgent need for organizations to cultivate a work environment rooted in discipline and Islamic values, particularly within companies guided by Sharia principles. In an increasingly competitive and value-driven business world, aligning workplace behavior with religious ethics can foster a harmonious and productive atmosphere. This research employs a descriptive quantitative approach, involving all employees at CV Garmen Bogor, with data collected through questionnaires, observations, and literature studies. Findings reveal that both discipline and Islamic work culture have a meaningful and positive impact on employee performance. Discipline encourages consistency, accountability, and time management, while an Islamic work culture fosters integrity, mutual respect, and a strong sense of responsibility. Together, these factors create a balanced and ethical workplace that not only improves individual performance but also enhances team collaboration and organizational commitment. The implications suggest that integrating Islamic values into daily operations is not only compatible with modern productivity standards but also reinforces a culture of excellence. Companies that prioritize ethical behavior and structured discipline are more likely to achieve long-term success and employee satisfaction.

Keywords: Discipline, Islamic Work Culture, Employee Performance, Ethical Workplace, Sharia Values

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktifitas agar dapat bertahan dan berkembang, Keberhasilan tersebut dapat diukur dalam menerapkan kedisiplinan Menurut (Oktaviani, 2022) Keberhasilan perusahaan dalam era persaingan global tidak hanya bergantung pada aspek teknis, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai spiritual. dalam ajaran islam, kedisiplinan tidak sekedar berhungan dengan kepatuhan terhadap aturani. Tetapi juga dianggap sebagi bagian dari ibadah, Allah SWT berfirman "*Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu*" (QS.At-Taubah: 105) Ayat ini menekankan bahwa bekerja dengan tulus, penuh tanggung jawab, dan disiplin merupakan wujud ketaatan kepada

Allah. dalam praktik manajemen sumber daya manusia untuk mendukung penerapan disiplin kerja malalui berbagai strategi, Industri garmen merupakan sektor yang sangat bergantung pada ketelitian, kecepatan, dan kedisiplinan kerja. CV Garmen Bogor, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di industri ini, menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan kedisiplinan dan budaya kerja Islam diharapkan dapat menjadi solusi dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan efisien.

Di sisi lain, budaya kerja islam memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan pola pikir karyawan. Dalam konteks Islam, budaya kerja tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai spiritual yang dapat memperkuat integritas dan etos kerja karyawan. Firawati et al. (2024) menyatakan bahwa budaya kerja Islam yang diterapkan secara konsisten dalam suatu organisasi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka.

Dalam konteks perusahaan, budaya kerja Islami dapat diwujudkan melalui penerapan nilai-nilai seperti keadilan, transparansi, dan kepedulian terhadap sesama. Misalnya, perusahaan dapat memastikan bahwa hak-hak karyawan terpenuhi, seperti gaji yang tepat waktu dan lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu, budaya kerja Islami juga mendorong terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, saling menghargai, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam budaya kerja, perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang penuh berkah dan diridhai oleh Allah SWT.

Mengenai pengaruh kedisiplinan dan budaya kerja islam serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada perspektif umum dan belum banyak yang mengkaji secara spesifik penerapan budaya kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di industri tertentu seperti bisnis fashion Muslim. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan meneliti secara mendalam bagaimana nilai-nilai Islam dalam budaya kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan busana Muslim (Khinaya, Yafiz, & Marliyah, 2024)

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam tiga aspek utama:

1. Pendekatan Islami fokus pada penerapan budaya kerja Islam yang mengedepankan nilai nilai seperti amanah, ihsan, dan istiqamah dalam membangun disiplin kerja.
2. Studi Kasus Spesifik Menggunakan CV Garmen Bogor, sebuah perusahaan busana Muslim, sebagai objek penelitian untuk menggali secara lebih dalam penerapan budaya kerja Islam.
3. Kombinasi Kedisiplinan dan Budaya Kerja Islam Banyak penelitian hanya membahas kedisiplinan atau budaya kerja secara terpisah, sementara penelitian ini mengkaji keduanya sekaligus dan bagaimana interaksinya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Disisi lain perusahaan yang ingin berkembang perlu memperkuat fondasi budaya kerjannya, karena budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan maka tanpa memperkokoh fondasi budayanya. maka setelah budaya kuat akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan (Muis & Fahmi, 2018)

Dengan mengangkat aspek aspek ini, penelitian ini diharapkan memberikan wawasan baru bagi dunia akademik dan praktisi bisnis yang ingin menerapkan prinsip prinsip Islam dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana penerapan kedisiplinan dan Budaya Kerja islam serta pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan di lingkungan sebuah perusahaan, serta sejauh mana niali-nilai terasebut dapat memberikan pengeruhnya. Setudi ini relevan untuk memahami lebih dalam hubungan antara penerapan prinsip syariah dalam efektifitas operasional organisasi, khusnya di CV Garmen Bogor sebuah perusahan yang menjungjung tinggi nilai-nilai islam.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya (Yadnya et al., 2022). Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil optimal. Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang

terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang tepat waktu dan pulang tepat pada waktunya, melaksanakan perintah atasan dan mematuhi semua peraturan perusaan dan norma-norma yang berlaku (Nurdiansyah, Cahya Supena, & Sahadi, 2023). Menurut (Firdaus, 2024) Hubungan antara kedisiplinan Islami dan produktivitas dijelaskan melalui model 3R:

1. Refleksi Spiritual (Ibadah → Kesadaran Etis)
2. Ritual Organisasi (Shalat Jamaah → Kohesivitas Tim)
3. Reward Transendental (Pahala → Motivasi Intrinsik)
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini karena disiplin membantu karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, serta mematuhi standar operasional yang ditetapkanyang terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, ketenangan, dan keteraturan. Disiplin ini mencerminkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain lingkungan kerja dan secara kondusif maka rasa nyaman dapat meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja karyawan yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka (Kurniawati, 2020). Dalam hal ini Disiplin kerja adalah elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan disiplin yang baik, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuan. Faktor lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Penerapan disiplin yang tepat dapat dilakukan melalui penetapan peraturan dan pemberian sanksi bagi pelanggaran.

Budaya Kerja Islam

Budaya kerja Islam memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja Islam dapat memoderasi pengaruh kemampuan, dan kesempatan terhadap kinerja karyawan (Basir-Cyio & Rossanti, 2021) Selain itu, budaya kerja Islam yang dikombinasikan dengan komunikasi, pembaruan, dan lingkungan kerja juga memiliki efek positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Firawati et al., 2024) Hal ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam

budaya kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja Islami, kepemimpinan Islami, dan etika kerja Islami memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama ketika dimediasi oleh kepuasan kerja, dan komitmen afektif, sementara beberapa penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan. terhadap kinerja karyawan (Ridlo, Rozaq, & Yudi Saputra, 2022)

Dalam perspektif Islam, penerapan budaya kerja Islam tidak hanya bermanfaat dan memiliki landasan yang kuat dalam ajaran agama. sejalan dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an, *"Dan Kami telah memerintahkan kepada manusia untuk berbuat baik kepada orang tuanya, dan jika kamu berdua meminta kepada-Ku, maka Aku akan memberikan kepada kalian"* Selain itu, dalam hadis, Rasulullah SAW juga menekankan pentingnya kerja sama dan tanggung jawab dalam bekerja. Beliau bersabda, *"Sesungguhnya Allah SWT mencintai orang yang berbuat baik dan berdisiplin dalam pekerjaannya."* (HR.Muslim).

Kinerja Karyawan

Dalam meningkatkan kinerja pegawai supaya apa yang diharapkan instansi dapat tercapai instansi perlu memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Faktor pertama untuk mempengaruhi kinerja pegawai yaitu beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh instansi dalam jangka waktu tertentu. Saat tuntutan perkerjaan dalam keadaan rendah, pegawai akan mampu melaksanakannya secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja yang optimal. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan atau organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan atau organisasi itu sendiri (Sinaga & Sihombing, 2021)

Menurut (Bintari & Asyik, 2018) Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan terdapat tiga indikator utama kinerja karyawan:

1. Ekonomis, Efektif, dan Efisien dalam Pelaksanaan Tugas Karyawan diharapkan mampu menyelesaikan tugas dengan optimalisasi sumber daya, meminimalkan pemborosan, dan mencapai hasil sesuai target.
2. Kontribusi pada Tujuan Kemampuan karyawan untuk berkolaborasi dalam tim dan

mengarahkan upaya kerja demi pencapaian sasaran strategis organisasi.

3. Pelayanan Berkualitas Pemberian layanan yang memenuhi kebutuhan pelanggan/klien melalui pemahaman mendalam terhadap ekspektasi mereka.

Sementara itu, pencapaian tujuan menekankan pentingnya sinergi antarindividu dalam mewujudkan visi kolektif Perspektif Islam tentang Kinerja Karyawan. Dalam Islam, kinerja yang baik tidak hanya bernilai profesional tetapi juga bernilai ibadah. Al-Qur'an Surah Al-Mulk ayat 15 mengingatkan pentingnya kedisiplinan dan kolaborasi Dan Kami perintahkan manusia agar berbuat baik. Ayat ini mengisyaratkan bahwa etos kerja, tanggung jawab, dan pelayanan yang berkualitas merupakan bagian dari ketaatan kepada Allah SWT. Dengan demikian, kinerja positif tidak hanya mendukung keberhasilan organisasi, tetapi juga merefleksikan nilai-nilai spiritual.

1. Strategi Pengukuran Kinerja Karyawan

   Pengukuran kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Studi sistematis menunjukkan bahwa kolaborasi inisiatif memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Skema evaluasi kinerja harus dirancang untuk memberikan perspektif yang baik terhadap tujuan tim dan individu (Agoraki, Deirmentzoglou, & Triantopoulos, 2024)

2. Peran Manajemen dalam Kinerja Karyawan

   Manajemen memainkan peran penting dalam mengelola dan menyalakan kinerja karyawan. Proses manajemen kinerja meliputi penetapan dan implementasi ekspektasi kinerja, pemantauan hasil, dan pemberian umpan balik kepada karyawan. Kinerja sistem manajemen yang jelas dan dipahami dapat membantu menarik dan mempertahankan kunci karyawan (Cvetanovska, M. 2019).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model atau bentuk penelitian Kuantitatif Deskriptif (*Mix Method*). Berlokasi di CV. Garmen Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Dalam menyusun penelitian ini, terdapat dua macam variable penelitian yang akan digunakan yaitu variable bebas/independen (X) ada 2 yakni Kedisplinan (X_1), Budaya Kerja Islam (X_2) dan untuk ,variabel terikat/dependen (Y) yaitu

kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di CV. Garmen Bogor dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner, literatue dan observasi langsung dari peneliti. Data penelitian dianalisis menggunakan uji regresi linera berganda dengan tahapan sebagai berikut; uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang di lakukan oleh peneliti di ketahui bahwa nilai tolerance menunjukkan tidak ada variable independen yang memiliki nilai < 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variable independen yang nilainya > 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai VIF >10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variable independen dalam model regresi. Sementara itu pada uji Heteroskedastisitas diketahui bahwa penyebaran titik – titik data menyebar disekitar angka 0, tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali serta tidak berpola sehingga dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi. Sedangkan pada uji autokorelasi diketahui nilai Durbin-Waston (d) adalah sebesar 2,091, ditemukan nilai dL sebesar 11,602 dan dU sebesar 1,697. Dengan kata lain nilai durbin-waston lebih besar dari batas dU yaitu 1,697 dan kurang dari (4 – du) 4 – 1,697 = 2,303. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin waston diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gelaja autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linier

Hasil olah data SPSS 26 diketahui konstanta memiliki nilai regresi yakni sebesar 31,171 dengan arah nilai positif, dimana artinya jika variable X1, X2 dan X3 berada pada nilai 0 maka variable Y (kinerja Karyawan) memiliki nilai sebesar 31,171. Kedisiplinan atau disebut juga X_1, memiliki koefisien regresi yakni sebesar 0,307 dengan arah nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variable X_1 yaitu kedisiplinan sebesar 1% maka dapat meningkatkan variable Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,307. Budaya Kerja Islam atau disebut juga X_2 memiliki koefisien regresi yakni sebesar 0,285 dengan arah nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variable X yaitu Kedisiplinan dan Budaya Kerja Islam sebesar 1% maka dapat meningkatkan variable Y

(Kinerja Karyawan) sebesar 0,285.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS 26, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,641, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel-variabel yang diteliti. Hal ini mengindikasikan adanya asosiasi yang signifikan antara variabel independenkedisiplinan dan budaya kerja Islam dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) yang tercatat sebesar 0,641 menunjukkan bahwa sekitar 64,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh kombinasi kedisiplinan dan budaya kerja Islam. Ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dibentuk cukup kuat dalam menjelaskan variabel dependen tersebut. Sementara itu, sisa 35,9% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini, yang bisa mencakup elemen-elemen seperti struktur organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi karyawan, atau kondisi lingkungan eksternal. Temuan ini menekankan peran penting faktor internal, seperti perilaku dan budaya kerja, dalam membentuk hasil kinerja di tempat kerja, sekaligus menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor penentu lainnya yang mungkin turut berkontribusi terhadap kinerja karyawan, terutama dalam konteks yang dipengaruhi oleh kerangka nilai-nilai agama atau etika.

Uji Hipotesis Simultan

Hasil analisis data menggunakan SPSS 26 menunjukkan nilai F hitung sebesar 5,496 dengan signifikansi sebesar 0,002. Nilai F hitung ini lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel, yaitu 5,496 > 3,11, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05), yang mengindikasikan bahwa hipotesis penelitian diterima. Berdasarkan hasil uji F tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dan budaya kerja Islam secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pentingnya peran kedisiplinan dan penerapan nilai-nilai budaya kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Uji Hipotesis Parsial

Hasil analisis data menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel kedisiplinan adalah sebesar 3,006, yang lebih besar dari t tabel 1,663, sehingga hipotesis mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Selanjutnya, untuk variabel budaya kerja Islam, nilai t hitung tercatat sebesar 6,948, yang juga lebih besar daripada t tabel 1,663, yang mengonfirmasi bahwa budaya kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, analisis menunjukkan bahwa kemampuan kedua variabel independen (kedisiplinan dan budaya kerja Islam) dalam mempengaruhi kinerja karyawan mencapai 69%, sementara sisa 31% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa kedisiplinan dan budaya kerja Islam memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun juga menunjukkan perlunya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hasil tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja Karyawan CV. Garmen Bogor berdasarkan hasil uji hipotesis atau uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,006 > t tabel 1,663, sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima. Artinya, kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asfar & Anggraeni, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan organisasi. Selain itu, penelitian oleh Nasir et al. (2021) dalam kajiannya yang berjudul *"Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan"* juga menunjukkan bahwa pada uji t parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan kedisiplinan yang konsisten dan terstruktur merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Garmen Bogor. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, yang menandakan bahwa hipotesis mengenai pengaruh budaya kerja Islam terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Temuan ini memperlihatkan bahwa internalisasi nilai-nilai Islam dalam budaya kerja mampu menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan performa individu di lingkungan organisasi.

Penelitian ini diperkuat oleh studi yang dilakukan oleh Nahwan, Munir, dan

Riyanto (2024), yang menyimpulkan bahwa penerapan budaya kerja Islam secara konsisten dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Peningkatan motivasi ini pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik. Budaya kerja yang berlandaskan pada nilai-nilai spiritual tidak hanya membentuk perilaku kerja yang bertanggung jawab, tetapi juga mempererat hubungan sosial antarpegawai, sehingga menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Selain itu, hasil penelitian ini selaras dengan temuan dari Fina (2022), yang menunjukkan bahwa budaya kerja Islam memiliki peran sebagai moderator dalam hubungan antara kemampuan dan kesempatan kerja terhadap kinerja. Artinya, budaya kerja yang Islami dapat memperkuat pengaruh positif dari faktor-faktor lain dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penerapan budaya kerja Islam tidak hanya relevan secara nilai, tetapi juga strategis dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan sejalan dengan prinsip-prinsip syariah yang menjadi dasar operasional perusahaan.

Pengaruh Kedisiplinan Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Garmen Bogor

Berdasarkan hasil uji F simultan dalam penelitian ini, diperoleh nilai F hitung yang lebih besar daripada F tabel, dengan nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan budaya kerja Islam, jika dilihat secara bersamaan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Garmen Bogor.

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Nasir (2020), yang juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini semakin diperkuat oleh temuan dari Inayah & Rohmah (2021), yang menyatakan bahwa kombinasi antara budaya kerja Islami dan faktor manajerial lainnya memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan. Sinergi antara nilai-nilai kedisiplinan dan budaya kerja Islam terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja yang lebih menyeluruh dalam organisasi.

Implikasi dari hasil penelitian ini sangat penting bagi perusahaan yang berlandaskan

pada prinsip syariah, seperti CV Garmen Bogor. Pendekatan terpadu yang menggabungkan kedisiplinan dan internalisasi nilai-nilai spiritual Islam dapat dijadikan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya akan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dan budaya kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Garmen Bogor. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Kedisiplinan mempengaruhi karyawan untuk lebih terorganisir dan bertanggung jawab, sedangkan budaya kerja Islam menanamkan nilai-nilai integritas dan saling menghormati, yang memperkuat komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Lebih lanjut, hasil uji simultan mempertegas bahwa kedisiplinan dan budaya kerja Islam, jika dilihat bersama-sama, memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa keduanya saling mendukung dan menciptakan pengaruh yang lebih besar dalam mendorong hasil kerja yang optimal. Keterkaitan kedua faktor ini menunjukkan bahwa penerapan kedisiplinan dan budaya kerja yang berbasis nilai-nilai Islam tidak hanya mempengaruhi individu, tetapi juga berkontribusi terhadap keberhasilan tim dan organisasi secara keseluruhan.

Implikasi dari temuan ini sangat penting bagi perusahaan yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Penerapan prinsip-prinsip kedisiplinan yang jelas dan budaya kerja berbasis nilai-nilai Islam dapat membangun atmosfer kerja yang lebih etis, penuh tanggung jawab, dan saling menghargai. Oleh karena itu, perusahaan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip syariah dalam manajemen sumber daya manusia berpeluang untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Agoraki, K. K., Deirmentzoglou, G. A., & Triantopoulos, C. (2024). Cultural Values as Catalysts of Technological Innovation for a Sustainable Future. *Sustainability (Switzerland)* , *16*(5), 1–15. https://doi.org/10.3390/su16052064

Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *13*(1), 17–29.

Basir-Cyio, M., & Rossanti, N. P. E. (2021). Islamic Work Culture as a Moderation of the Influence of Abilities, Motivation and Opportunitieson Employee Performance Pt. Mandiri Syariah Bank Area Palu. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, *5*(4), 184-198.

Bintari, R., & Asyik, A. (2018). *Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Jurnal Manajemen*.

Fina, M. (2022). *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Kalianda)*. Uin Raden Intan Lampung.

Firawati, P. A. … Haryanto, R. (2024). *No Title*.

Inayah, N., & Rohmah, S. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren. *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam*, *2*(2), 60–80.

Khinaya, M., Yafiz, M., & Marliyah, M. (2024). Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Managemen SDM dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai; Studi Kasus Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurisprudensi: Jurnal Ilmu Syariah, Perundang-Undangan Dan Ekonomi Islam*, *16*(1), 258–275.

Kurniawati, A. Z. S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Nasmoco, Magelang Jawa Tengah)*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.

Nahwan, D., Munir, S., & Riyanto, S. (2024). Pengembangan Model Kepemimpinan Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik*, *2*(2), 50–60.

Nasir, M. (2020). Budaya organisasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, *18*(01), 71–83.

Nurdiansyah, I., Cahya Supena, C., & Sahadi, S. (2023). *Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis*.

Oktaviani, F. (2022). Aktivitas Public Relations Dalam Menerapkan Budaya Perusahaan. *Expose: Jurnal Ilmu Komunikasi*, *4*(2), 156–170.

Ridlo, M., Rozaq, M. A., & Yudi Saputra, M. (2022). Environment , Work Motivation , Work Culture and Compensation on Employee. *Management Analysis Journal*, *1*(11), 8.

Yadnya, I. D. G. S. A. … others. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Feniks Muda Sejahtera.