



Pengaruh Etika Kerja Islam dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Hatori Sejahtera Utama

Arip^{1*}, Sugeng Riyanto², Suratminingsih³

¹⁻³Manajemen Bisnis Syariah, Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Islam Syariah Bina Mandiri, Indonesia

Email: arip110217@gmail.com¹, sr7752413@gmail.com², suratminingsih@binamandiri.ac.id³

*Penulis Korespondensi: arip110217@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Islamic Work Ethics and Work Discipline on the Productivity of Employees of the Production Department of PT Hatori Sejahtera Utama. This study uses an associative quantitative approach with a saturated sampling technique involving the entire population of 35 production employees. Data processing and statistical analysis were carried out using multiple linear regression techniques through SPSS software version 25. The results of the study show that Islamic Work Ethics and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on Employee Productivity. This is evidenced by the calculated F value of 19.819 > F of the table 3.295 and a significance value of 0.000 and has an Adjusted R Square contribution of 0.525 or 52.5%, while the remaining 47.5% is influenced by other variables outside the study. Partially, Islamic Work Ethics did not have a significant effect on Employee Productivity with a table T value of 0.240 < a table of 1.694 and a significance of 0.812. On the other hand, Work Discipline partially had a positive and significant effect on Employee Productivity with a calculated T value of 2.683 > T table 1.694 and a significance of 0.011. The findings of this study show that the enforcement of strict work discipline is a major factor in boosting physical productivity, while Islamic ethical values serve as the foundation of daily morals. This research is expected to contribute to company management in optimizing human resource management, especially in the production part.*

Keywords: *Employee Productivity; Human Resources; Islamic Work Ethics; Production Employees; Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Hatori Sejahtera Utama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling jenuh (saturated sampling) yang melibatkan seluruh populasi sebanyak 35 karyawan bagian produksi. Pengolahan data dan analisis statistik dilakukan menggunakan teknik regresi linear berganda melalui perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 19,819 > F tabel 3,295 dan nilai signifikansi 0,000 serta memiliki kontribusi Adjusted R Square sebesar 0,525 atau 52,5%, sedangkan 47,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Secara parsial, Etika Kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai T tabel sebesar 0,240 < T tabel 1,694 dan signifikansi 0,812. Sebaliknya, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai T hitung sebesar 2,683 > T tabel 1,694 dan signifikansi 0,011. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penegakan kedisiplinan kerja yang ketat menjadi faktor utama dalam mendorong produktivitas fisik, sementara nilai-nilai etika Islam berfungsi sebagai landasan moral harian. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen perusahaan dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada bagian produksi.

Kata Kunci: Etika Kerja Islam; Disiplin Kerja; Karyawan Produksi; Produktivitas Karyawan; Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama perusahaan yang berperan penting dalam mendukung kegiatan operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek teknis, tetapi juga oleh nilai, etika, dan motivasi intrinsik individu. Individu yang menjunjung tinggi etika kerja cenderung menampilkan tingkat disiplin, tanggung jawab, dan performa yang lebih unggul (Rasyid & Wahyudi, 2024). Islam mendorong umatnya untuk bekerja secara optimal, memanfaatkan waktu dengan baik, serta

menghasilkan manfaat bagi diri sendiri, organisasi, dan masyarakat secara luas (Rachmat Hidayat & Suraijiah, 2025).

Etika kerja Islam dapat dijadikan sebagai panduan dalam etika kerja, karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Rahman & Cahyono, 2019). Penerapan nilai-nilai ini meningkatkan disiplin, integritas, dan rasa tanggung jawab karyawan saat melakukan tugas mereka, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan (Haryati et al., 2021). Dalam Islam, pekerjaan dianggap sebagai ibadah yang berharga secara spiritual dan sosial (Asyhari et al., 2023). Islam memandang kerja bukan hanya aktivitas ekonomi, tetapi juga bagian dari ibadah untuk mencapai ridha Allah SWT (Rachmat Hidayat & Suraijiah, 2025). Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. At-Taubah ayat 105 “Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin...” (QS. At-Taubah [9]: 105)". Dengan penerapan etika kerja Islam bersama dengan budaya organisasi Islami dapat meningkatkan kinerja karyawan (Fadlurrohman & Mas'ud, 2022). Hasil-hasil tersebut jelas menunjukkan bahwa etika kerja Islam menjadi dasar yang penting untuk menciptakan produktivitas kerja yang berkelanjutan.

Di PT Hatori Sejahtera Utama, terdapat fenomena ketidaksiplinan pada Oktober 2025, dari 35 karyawan, 54,29% memiliki tingkat kehadiran kerja yang baik, dan 45,71% lainnya memiliki tingkat yang tidak optimal, kondisi ini dapat berdampak langsung pada produktivitas perusahaan. Karyawan perlu diberi penegasan akan kedisiplinan, karena disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Apriliani & Romus, 2023; Fahmanagari et al., 2024; Indriati et al., 2023). Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan dua variabel independen, yaitu etika kerja Islam dan disiplin kerja, dalam menjelaskan produktivitas karyawan bagian produksi PT Hatori Sejahtera Utama. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang jasa pengecatan komponen logam menggunakan teknologi Electro Deposition Painting (EDP), yang masih jarang dijadikan objek penelitian dalam kajian manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif asosiatif, untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Hatori Sejahtera Utama. Melalui pengukuran menggunakan kuesioner dan analisis

statistik, diharapkan penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Etika Kerja Islam

Etika merupakan kumpulan nilai, norma, dan prinsip moral yang berfungsi sebagai standar normatif yang mengarahkan individu dalam bertindak secara bertanggung jawab dan bermoral dalam berbagai aspek kehidupan (Fadlurrohman & Mas'ud, 2022).

Etika kerja islam merupakan seperangkat nilai yang bersumber dari Al- Qur'an dan Hadis yang menjadi pedoman bagi individu dalam melaksanakan pekerjaan secara profesional, jujur, amanah, dan bertanggung jawab (Asyhari et al., 2023), dan memandang bekerja sebagai suatu kebajikan (Ningsih & Irkhami, 2025).

Al-Qur'an menekankan pentingnya bekerja secara sungguh-sungguh, amanah, dan profesional, dan juga melarang tindakan curang, malas, dan lalai dalam menjalankan tugas. Seorang muslim harus mengutamakan prinsip amanah dan tanggung jawab dalam setiap pekerjaannya (Taufiqurrahim et al., 2022). Etika kerja Islam mendorong orang untuk bekerja secara optimal karena kesadaran religius dan tanggung jawab spiritual sebagai seorang muslim, bukan karena tuntutan perusahaan atau imbalan material (K & Haddade, 2024).

Dalam organisasi, etika kerja Islam berfungsi sebagai pedoman perilaku kerja yang membentuk budaya kerja yang jujur, amanah, disiplin, bertanggung jawab, dan profesional. Nilai-nilai tersebut mampu meningkatkan kepercayaan, memperkuat kerja sama antarpegawai, serta membangun komitmen organisasi sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat (Purnomo et al., 2023; Sindi Novitasari et al., 2024). Etika kerja Islam dalam penelitian ini dioperasionalkan melalui lima dimensi, yaitu amanah, shidq, ihsan, istiqamah, dan jiddiyah Purnomo et al. (2023). Amanah mencerminkan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai aturan dan menjaga kepercayaan organisasi, sehingga mampu meminimalkan pelanggaran disiplin dan menjaga keandalan kinerja (Rachmat Hidayat & Suraijiah, 2025). Shidq mengacu pada kejujuran dan transparansi dalam bekerja yang menjadi dasar terciptanya kepercayaan, efektivitas kerja, serta pengambilan keputusan yang objektif (Purnomo et al., 2023). Ihsan berarti bekerja secara optimal, profesional, dan berkualitas tinggi meskipun tanpa pengawasan, sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil kerja, kepuasan pelanggan, dan reputasi organisasi (Sindi Novitasari et al., 2024). Istiqamah menunjukkan konsistensi dalam mempertahankan etos kerja yang baik secara berkelanjutan, mencerminkan kedisiplinan dan komitmen terhadap pencapaian standar kerja (Purnomo et al., 2023).

Sementara itu, *jiddiyah* merefleksikan kerja keras dan kesungguhan dalam menghadapi tantangan pekerjaan guna menghasilkan pekerjaan yang lebih cepat, tepat, dan berkualitas sehingga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi.

Nilai-nilai etika kerja Islam meningkatkan disiplin kerja, kesetiaan, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ini membantu pencapaian tujuan perusahaan (Fadlurrohman & Mas'ud, 2022). Karena menuntut ketepatan waktu, kualitas kerja, dan tanggung jawab kolektif selama proses produksi, etika kerja Islam sangat penting untuk industri manufaktur dan industri industri. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, penerapan etika kerja Islam berperan dalam membentuk perilaku kerja positif melalui peningkatan integritas, tanggung jawab, disiplin, dan komitmen terhadap pekerjaan. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan profesional sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan maupun pencapaian tujuan organisasi (Asyhari et al., 2023).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2021). Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Subandi et al., 2023).

Menurut Hasibuan (2021) disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang meliputi tujuan dan kemampuan, yaitu kesesuaian antara tugas dengan kemampuan karyawan; teladan pimpinan sebagai contoh perilaku bagi bawahan; balas jasa berupa kompensasi yang diberikan perusahaan; keadilan dalam memperlakukan seluruh karyawan; pengawasan melekat yang dilakukan secara berkelanjutan oleh atasan; sanksi hukuman bagi pelanggaran yang dilakukan; ketegasan pimpinan dalam menegakkan peraturan perusahaan; serta hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan. Seluruh faktor tersebut berperan dalam membentuk tingkat disiplin kerja sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan perusahaan (Hasibuan, 2021)

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang berasal dari individu, pimpinan, maupun sistem organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat menciptakan tingkat disiplin kerja yang tinggi sehingga mendukung peningkatan produktivitas karyawan (Indriati et al., 2023).nTingkat disiplin yang tinggi mencerminkan kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan dan standar perusahaan (Mutia et al., 2021).

Disiplin kerja dioperasionalkan melalui lima dimensi, yaitu kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan terhadap standar kerja, tingkat kewaspadaan kerja, dan etika kerja. Kehadiran mencerminkan kepatuhan terhadap jadwal kerja, sedangkan ketaatan terhadap peraturan dan standar kerja menunjukkan kepatuhan terhadap kebijakan serta prosedur perusahaan. Tingkat kewaspadaan kerja menggambarkan sikap hati-hati dan ketelitian dalam bekerja, sementara etika kerja mencerminkan tanggung jawab, kesungguhan, dan profesionalitas karyawan. Semakin tinggi penerapan disiplin kerja, semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas perusahaan (Hasibuan, 2021). Perusahaan perlu menerapkan sistem disiplin yang adil dan konsisten agar tercipta budaya kerja yang profesional dan produktif (Mutia et al., 2021).

Oleh karena itu, disiplin kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, oleh karena itu harus menjadi prioritas utama perusahaan (Indriati et al., 2023).

Produktivitas Karyawan

Konsep produktivitas menekankan kemampuan individu atau organisasi dalam menghasilkan output yang maksimal dengan penggunaan sumber daya yang minimal dan efisien, baik berupa tenaga kerja, waktu, maupun biaya (Hasibuan, 2021). Dengan demikian, produktivitas tidak hanya berorientasi pada besarnya hasil kerja, tetapi juga pada efektivitas pemanfaatan input yang tersedia.

Karyawan yang produktif mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan dengan tingkat kesalahan yang rendah dan penggunaan waktu kerja yang optimal, sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi (Adiwijaya, 2023; Mutia et al., 2021; Subandi et al., 2023).

Kesadaran akan pertanggungjawaban tersebut mendorong individu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan menjaga kualitas kerja, sehingga produktivitas kerja memiliki dimensi material sekaligus spiritual (Fadlurrohman & Mas'ud, 2022).

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang meliputi motivasi kerja, etos kerja, dan disiplin kerja yang berperan dalam meningkatkan semangat, tanggung jawab, serta ketepatan waktu dalam bekerja (Kape et al., 2023). Faktor organisasi mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya kerja yang mendukung kenyamanan, kerja sama, serta efektivitas pencapaian tujuan organisasi (Hidayat, 2025). Selain itu, faktor nilai dan etika kerja, khususnya Etika Kerja Islam, mendorong karyawan untuk bekerja secara jujur, bertanggung jawab, dan bersungguh-sungguh karena pekerjaan dipandang sebagai amanah dan

ibadah, sehingga membentuk motivasi intrinsik untuk bekerja secara optimal (Fadlurrohman & Mas'ud, 2022).

Indikator produktivitas dioperasionalkan melalui tiga indikator yang relevan dengan konteks bagian produksi, yaitu volume atau kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan dalam Memenuhi Target Produksi (Adiwijaya, 2023).

Dalam konteks ini, etika kerja Islam menjadi relevan karena menekankan nilai disiplin, amanah, kerja keras, dan konsistensi yang mampu meningkatkan tanggung jawab karyawan, meminimalkan perilaku menyimpang, serta mendorong karyawan bekerja secara optimal meskipun tanpa pengawasan langsung (Ramadhan et al., 2023).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada bagian produksi PT Hatori Sejahtera Utama. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25 yang meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Hatori Sejahtera Utama yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui Google Form berdasarkan indikator yang telah dioperasionalkan untuk masing-masing variabel penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, data selanjutnya dianalisis melalui uji asumsi klasik sebagai syarat sebelum dilakukan analisis regresi.

Uji Normalitas

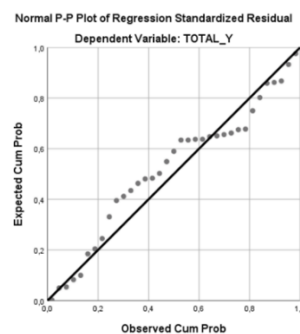
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas.

Parameter	Nilai
Unstandardized Residual	
N	35
Normal Parameters^{ab}	
Mean	0,0000000
Std. Deviation	3,34871474

Parameter	Nilai
Most Extreme Differences	
Absolute	0,135
Positive	0,118
Negative	-0,135
Test Statistic	0,135
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,107 ^c

Sumber : Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,107, yaitu lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 1. Grafik Normal Probability Plot (Normal P-P Plot).

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot, titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal, sehingga menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,897	3,539		2,514	,017		
TOTAL_X1	,047	,194	,062	,240	,812	,212	4,721
TOTAL_X2	,501	,187	,689	2,683	,011	,212	4,721

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Etika Kerja Islam (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,212 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 4,721 (< 10). Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga kedua variabel layak digunakan dalam analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	-1,064	2,229		-,477	,636
TOTAL_X1	,187	,122		,5561	,527,137
TOTAL_X2	-,098	,118		-,304	-,835,410

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, variabel Etika Kerja Islam (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,137 ($> 0,05$) dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,410 ($> 0,05$). Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga memenuhi asumsi heteroskedastisitas untuk analisis regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	8,897	3,539		2,514	,017
TOTAL_X1	,047	,194		,062	,240,812
TOTAL_X2	,501	,187		,6892	,683,011

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai konstanta sebesar 8,897 yang menunjukkan bahwa Produktivitas Karyawan (Y) bernilai 8,897 ketika Etika Kerja Islam (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai konstan. Koefisien regresi Etika Kerja Islam sebesar 0,047 dan Disiplin Kerja sebesar 0,501, keduanya bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Etika Kerja Islam maupun Disiplin Kerja akan meningkatkan Produktivitas Karyawan, dengan pengaruh Disiplin Kerja lebih besar dibandingkan Etika Kerja Islam.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	—	0,553	0,525	3,452

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,525. Hal ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan mampu menjelaskan Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 52,5%, sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji T (Parsial)**Tabel 6.** Hasil Uji T (Parsial).

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	8,897	3,539		2,514	,017
TOTAL_X1	,047	,194	,062	,240	,812
TOTAL_X2	,501	,187	,689	2,683	,011

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Etika Kerja Islam (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar $0,240 < t$ tabel $1,694$ dengan nilai signifikansi $0,812 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Sebaliknya, variabel Disiplin Kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar $2,683 > t$ tabel $1,694$ dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan).

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	472,271	2	236,135	19,819	,000 ^b
Residual	381,272	32	11,915		
Total	853,543	34			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Data Primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $19,819$, sedangkan F tabel sebesar $3,295$. Dengan demikian, F hitung ($19,819$) $> F$ tabel ($3,295$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja Islam (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Pembahasan***Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pt Hatori Sejahtera Utama***

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), variabel Etika Kerja Islam diperoleh nilai T hitung sebesar $0,240$, sedangkan nilai T tabel sebesar $1,694$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,812 > 0,05$, sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Hatori Sejahtera Utama. Hal ini

mengindikasikan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat pemahaman dan penerapan Etika Kerja Islam yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi belum menjadi faktor penentu utama yang secara langsung meningkatkan produktivitas kerja mereka di lapangan.

Hasil penelitian ini berbeda atau tidak searah dengan temuan Fadlurrohman & Mas'ud (2022) serta Ulhaq & Dihan (2023) yang menyatakan bahwa Etika Kerja Islam mampu mendorong peningkatan kualitas perilaku kerja dan produktivitas karyawan. Pada operasional bagian produksi PT Hatori Sejahtera Utama, karakteristik pekerjaan berbasis manufaktur Electrodeposition Painting (EDP) sangat bergantung pada kepatuhan teknis, alur mesin, serta kedisiplinan jadwal harian yang ketat. Nilai-nilai Etika Kerja Islam yang teoretis dan bernilai spiritual seperti amanah, shidq, ihsan, istiqamah, dan jiddiyah memang membentuk landasan moral personal karyawan, namun tidak serta-merta menggerakkan volume output fisik produksi jika tidak ditunjang secara langsung oleh kepatuhan terhadap regulasi dan pengawasan ketat jam kerja.

Temuan ini sejalan dengan Ulhaq & Dihan (2023) yang mengemukakan bahwa penerapan nilai-nilai etika kerja memerlukan dukungan faktor organisasi agar mampu memberikan dampak terhadap produktivitas kerja. Meskipun karyawan memahami pentingnya nilai-nilai keislaman dalam bekerja, produktivitas fisik di unit produksi lebih ditentukan oleh keterikatan mereka pada standar operasional prosedur (SOP) dan ritme kerja ketat ketimbang kesadaran spiritual individu secara mandiri.

Berdasarkan karakteristik responden dalam penelitian ini yang didominasi oleh kelompok usia produktif (20-29 tahun) serta berpendidikan SMA/SMK, pemahaman terhadap Etika Kerja Islam cenderung dimaknai sebagai prinsip moral personal saja. Dalam konteks pekerjaan produksi yang menuntut target kuantitas dan ketepatan waktu fisik, keberadaan etika nilai-nilai Islami berfungsi sebagai pembentuk karakter pendukung, namun belum cukup kuat secara berdiri sendiri (parsial) untuk mendorong pencapaian target produksi perusahaan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pt Hatori Sejahtera Utama.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai T hitung sebesar 2,683, sedangkan nilai T tabel sebesar 1,694 dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Hatori Sejahtera Utama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan dalam mematuhi aturan dan jam kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan pada bagian produksi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Mutia et al. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan efektivitas kerja, kepatuhan terhadap aturan, serta produktivitas karyawan. Ketaatan terhadap jam kerja, regulasi operasional, serta standar keselamatan kerja membentuk rutinitas kerja yang efektif sehingga efisiensi waktu dan pencapaian target output produksi dapat terwujud secara optimal.

Temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Apriliani & Romus, 2023; Indriati et al., 2023; Fahmanagari et al., 2024), yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, khususnya pada bagian produksi industri manufaktur. Karyawan yang memiliki tingkat kehadiran yang baik, tepat waktu, serta patuh terhadap instruksi operasional cenderung meminimalisasi tingkat kesalahan kerja (human error) dan kebocoran waktu (idle time), yang pada akhirnya secara nyata mampu meningkatkan kuantitas serta kualitas hasil pengecatan EDP.

Berdasarkan karakteristik responden dalam penelitian ini, tingkat disiplin kerja merupakan faktor penentu utama yang memicu peningkatan kinerja harian. Karena seluruh responden bekerja di lingkungan teknis manufaktur yang menuntut ketepatan proses, kepatuhan terhadap jadwal dan standar operasional menjadi bentuk nyata komitmen kerja yang berdampak langsung pada pemenuhan target produksi PT Hatori Sejahtera Utama.

Pengaruh Etika Kerja Islam dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pt Hatori Sejahtera Utama

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 19,819, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,295 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Hatori Sejahtera Utama. Pengujian koefisien determinasi memperkuat temuan ini dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,525, yang bermakna bahwa variabel Etika Kerja Islam dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 52,5% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung kerangka pemikiran bahwa produktivitas kerja karyawan di sektor manufaktur dibentuk oleh kombinasi harmonis antara dorongan nilai etis-spiritual (Etika Kerja Islam) dan kepatuhan operasional (Disiplin Kerja). Meskipun Etika Kerja Islam tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial, keberadaannya tetap berperan penting sebagai penguat landasan moral (moral grounding) saat dipadukan secara

bersama-sama dengan Disiplin Kerja. Etika Kerja Islam memberikan dorongan kesadaran intrinsik berupa keikhlasan dan rasa tanggung jawab (amanah), sementara Disiplin Kerja menyediakan koridor aturan ekstrinsik agar kesadaran tersebut terwujud dalam bentuk perilaku nyata seperti ketepatan waktu dan ketaatan SOP.

Temuan ini sejalan dengan kajian (Fadlurrohman & Mas'ud, 2022;Ulhaq & Dihan, 2023) yang menegaskan bahwa integrasi antara nilai etika spiritual dan tingkat kedisiplinan organisasi menciptakan iklim kerja yang profesional, konsisten, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja terbaik. Sinergi antara niat/kesadaran etis dan kedisiplinan fisik terbukti mampu mendorong efisiensi waktu, meminimalkan kecacatan hasil pelapisan logam, dan menjaga ketercapaian target produksi perusahaan.

Berdasarkan kondisi di lapangan pada PT Hatori Sejahtera Utama, kombinasi dari penanaman etika Islami dan penegakan disiplin kerja yang konsisten dapat menjadi strategi yang tepat bagi manajemen. Dengan mengintegrasikan kesadaran nilai-nilai ibadah dalam bekerja serta kepatuhan ketat terhadap tata tertib operasional, karyawan bagian produksi mampu menampilkan performa kerja secara maksimal, efisien, dan berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Etika Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Hatori Sejahtera Utama, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Variabel Etika Kerja Islam secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Hatori Sejahtera Utama. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,240 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,694 dengan nilai signifikansi $0,812 > 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tinggi atau rendahnya pemahaman dan penerapan nilai-nilai Etika Kerja Islam pada diri karyawan bagian produksi belum menjadi faktor penentu utama yang secara langsung mendongkrak pencapaian volume maupun target fisik produksi perusahaan tanpa adanya dorongan kedisiplinan teknis harian.

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Hatori Sejahtera Utama. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,683 lebih besar dari t tabel sebesar 1,694 dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan seperti

kepatuhan pada jam kerja, ketaatan SOP, dan efisiensi waktu kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan pada bagian produksi.

Variabel Etika Kerja Islam dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Hatori Sejahtera Utama. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 19,819 lebih besar dari F tabel sebesar 3,295 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,525, yang berarti bahwa 52,5% variasi produktivitas karyawan bagian produksi dapat dijelaskan oleh gabungan variabel Etika Kerja Islam dan Disiplin Kerja, sedangkan 47,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator Etika Kerja Islam dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan mengenai kecenderungan karyawan bertanggung jawab ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja. Nilai rendah pada pernyataan tersebut mengartikan bahwa, ada sebagian karyawan yang belum bertanggungjawab saat menghadapi kesulitan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pembinaan etika kerja Islam, khususnya dalam menanamkan sikap tanggung jawab, amanah, dan konsistensi karyawan melalui pengarahan rutin, pembinaan karakter, maupun pemberian motivasi kerja. Selain itu, pada variabel Disiplin Kerja, indikator kehadiran memperoleh nilai rata-rata terendah. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan jam kerja, melakukan evaluasi terhadap penyebab keterlambatan, serta memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan kedisiplinan yang baik sehingga produktivitas kerja dapat terus meningkat. Bagi Karyawan Bagian Produksi PT Hatori Sejahtera Utama Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator Produktivitas Karyawan dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan mengenai kemampuan memenuhi target produksi secara konsisten.

Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam memenuhi target produksi dengan memanfaatkan waktu kerja secara lebih efektif, mematuhi standar operasional prosedur (SOP), serta meningkatkan ketelitian dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan agar target produksi perusahaan dapat tercapai secara optimal. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi produktivitas karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan,

maupun keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Selain itu, penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas jumlah sampel, objek penelitian, maupun sektor industri yang diteliti sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Adiwijaya, E. P. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada KPKNL Kota Pekalongan Edwin Perdana Adiwijaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *SAINS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, (September 2023), 55–72.
- Apriliani, A., & Romus, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 2(1), 133–141.
- Asyhari, M. M., Achfriedo, C., Rohman, H. F., Muvid, & Basyrul, M. (2023). The Concept of Work in Islam. *Abdurrauf Journal of Islamic Studies*, 1(1), 134–147.
- Fadlurrohman, A., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Jurnal Of Management*, 11(3), 1–23.
- Fahmanagari, R. A., Firmansyah, Y., & Joeliaty. (2024). Employee Work Productivity Is Influenced by Motivation and Work Discipline: Case Study on Employees of PT Dirgantara Indonesia Main Directorate Area. *Jurnal Computech & Bisnis*, 18(1), 99–106. <https://doi.org/10.56447/jcb.v18i1.277>
- Haryati, Y., Ibrahim, M. A., & Maulida, I. S. R. (2021). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 1(1), 59–62. <https://doi.org/10.29313/jres.v1i2.197>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Indriati, I. H., Ningrum, N. R., & Lestari, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(4), 493–503. <https://doi.org/10.30872/jkin.v20i4.13932>
- K, R., & Haddade, H. (2024). Al-Qur'an Insights on Work Ethics. *TAFASIR: Journal of Quranic Studies*, 2(1), 44–69. <https://doi.org/10.62376/tafasir.v2i1.26>
- Kape, M. D., Timuneno, T., Salean, D. Y., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kerja kesehatan pada Puskesmas Paga Kabupaten Sikka. *GLORY: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(2), 330–340. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i2.10338>
- M. Mas'ud Asyhari, Achfriedo, C., Rohman, H. F., Muvid, & Basyrul, M. (2023). The Concept of Work in Islam. *Abdurrauf Journal of Islamic Studies*, 1(1), 134–147.
- Mutia, Rahmawati, H. U., & Suseno. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 4(2), 99–113. <https://doi.org/https://doi.org/10.52802/amn.v4i2.155>
- Ningsih, P. L., & Irkhami, N. (2025). Internalisasi Etos Kerja Islam : Perspektif Aktualisasi Iman. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 11(4), 116–134.

- Purnomo, D., Pono, M., & Reni, A. (2023). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan. *Jurnal Imiah Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), 210–221.
- Rachmat Hidayat, & Suraijiah. (2025). Etos Kerja Dalam Perspektif Hadis. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(6), 524–540. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i6.510>
- Rahman, F., & Cahyono, H. (2019). Hubungan Etika Kerja Islam dan Kemampuan Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Syariah Bukopin Surabaya Cabang Darmo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 2(1), 89–96.
- Ramadhan, K. D., Fadriansyah, D. S., Pramesti, M. A., Wahyu, W., & Mutiah, R. (2023). Implementasi Prinsip Kualitas dan Etika Islam dalam Mempertahankan Kelancaran Produksi pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, 2(2), 142–157. <https://doi.org/10.57171/jesi.v2i2.30>
- Rasyid, M., & Wahyudi, D. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Perbaikan Etika Kerja Karyawan. *Kalijaga : Jurnal Penelitian Multidisiplin Mahasiswa*, 1(1), 10–13. <https://doi.org/10.62523/kalijaga.v1i1.4>
- Sindi Novitasari, Ahmad Zainul Muttaqin, Sapta Yulinar Maulidya, Ratih Pratiwi, & Mochamad Purnomo. (2024). Implementasi Etika Kerja Islami Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Baznas Kabupaten Grobogan. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 112–119. <https://doi.org/10.46975/2dbfn680>
- Subandi, Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Munzir, T., Ciptono, & Arianto, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 12(1), 174–186. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i1.5519>
- Taufiqurrahim, A., Rohman, E. N., & Rahmawati, D. (2022). Work Ethic from the Perspective of the Qur ' an and Hadith Etos Kerja Perspektif Al-Qur ' an dan Hadis. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(3), 1093–1108.
- Ulhaq, M. D., & Dihan, F. N. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kospin Jasa Syariah (Cabang Tegal). *Indonesian Journal of Economics, Business, Accounting, and Management (IJEBAAM)*, 2(1), 18–31. <https://doi.org/10.63901/ijebam.v2i1.45>