

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Penegasan judul sangat diperlukan guna mengantisipasi adanya salah pengertian serta berguna untuk memperoleh gambaran-gambaran yang jelas isi skripsi ini. Dibawah ini penulis tegaskan beberapa istilah yang terkandung dalam judul ini, yaitu :

#### **Mujahadah**

“Mujahadah berasal dari kata *Jahada* yang artinya bersungguh-sungguh.<sup>1</sup> Sedangkan Menurut Narasarudin Umar mujahadah bisa diartikan perjuangan batiniah menuju kedekatan diri kepada Allah Swt, dan ada juga mengartikannya dengan perjuangan melawan diri sendiri, yakni melawan kekuatan pengaruh hawa nafsu yang menghambat seseorang untuk sampai kepada martabat utama, “puncak ketaqwaan” (haqqa tuqatih / Q.S. Ali ‘Imran/2:102). Ahli Haqiqah mengartikannya dengan melawan kemauan hawa nafsu liar. Mujahadah bisa dianggap sebagai kelanjutan dari jihad dan ijtihad, bisa juga dianggap sebagai sesuatu yang memberikan spirit di dalam jihad dan ijtihad.<sup>2</sup> Mujahadah yang dilakukan PT. Hasta Mulia Merapi adalah Amalan dzikir (berdo’a dengan bersungguh-sungguh kepada Allah SWT) dengan cara membaca surat Al-fatihah,

---

<sup>1</sup> Al Munawir, *Kamus Bahasa Arab*, Al munawir , Yogyakarta, 2000, hal 493

<sup>2</sup> Nasarudin Umar, *Jurnal britannica.com* , 2003

Asmaul Husna, Tasbih, Tahlil dan Shallawat dan diakhiri dengan doa secara bersama-sama yang dipimpin oleh seorang Ustadz.

### **Produktivitas kerja karyawan**

Dalam kamus bahasa Indonesia, Produktivitas adalah Kemampuan menghasilkan atau daya hasil atau kehasilan.<sup>3</sup>, Sedangkan Produktivitas kerja karyawan adalah Tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam pengukuran fasilitas-fasilitas untuk produksi.

Dari penegasan istilah diatas dapat disimpulkan bahwa secara operasional maksud yang terkandung dalam judul diatas adalah penelitian mendalam tentang partisipasi karyawan dalam melakukan kegiatan mujahadah dan peningkatan produktivitas kerja.

### **B. Latar Belakang Masalah**

Bekerja sebagai satu kegiatan merupakan hal yang mutlak dilakukan, hampir semua kebutuhan hidup dipenuhi dengan jalan bekerja. Disamping untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, bekerja juga sebagai media mengembangkan diri, yaitu dari kurang mampu menjadi terampil, tidak jelas menjadi faham dan dari lemah menjadi kuat. Bekerjapun dapat berfungsi rekreatif, karena mampu menolong memulihkan potensi kerja seseorang pada obyek berbeda. Misalnya

---

<sup>3</sup> Ibid, hal 626

melakukan kerja yang fisik bisa sebagai rekreasi untuk kerja mental. Jelas bahwa bekerja dapat dikatakan sebagai sarana meningkatkan kualitas manusia.

Penghayatan dan pengamalan agama yang mendalam dapat menumbuhkan satu sikap agama yang kuat, dan dapat mendorong untuk selalu berupaya maksimal dalam bekerja disegala lapangan kehidupan. Persepsi semacam ini didasarkan pada kenyataan bahwa upaya melakukan suatu usaha adalah merupakan bagian dari pengabdian selaku makhluk terhadap kholiknya. Orang beragama (Islam) yang menjalankan agamanya secara benar, didalam kehidupan termasuk dalam bekerja akan melahirkan suatu hasil yang memuaskan, baik secara lahir maupun batin.

Bila bekerja dinyatakan sebagai masalah penting dan sentral, maka hal yang perlu memperoleh perhatian adalah kelangsungan, efektifitas dan produktivitas kerja. Banyak hal yang tersangkut dengan masalah produktivitas antara lain manajemen, pimpinan atau majikan, sarana atau alat produksi, pemasaran, relasi, suasana kerja dan yang terpenting adalah sumber daya manusia atau person yang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Dengan bermujahadah hasil yang diharapkan adalah terciptanya lingkungan masyarakat yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, serta mengamalkan ajaran Islam dalam seluruh aspek kehidupannya. Dilingkungan perusahaan mujahadah dapat di lakukan dengan harapan karyawan pada perusahaan tersebut mengerti bahwa kesungguhan seseorang dalam melakukan

sesuatu akan memberi hasil yang memuaskan atau sesuai yang diharapkan, dalam hal ini produktivitasnya meningkat. Bagi perusahaan sendiri dengan adanya kegiatan dakwah dengan mujahadah diharapkan karyawan menjadi termotivasi dan bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya pun meningkat.

Tubuh manusia terdiri dari jasmani dan rohani, dimana jasmani adalah jasad atau badan kasar dari manusia, sedangkan rohani adalah jiwa dari manusia atau badan halus atau abstrak, Di dalam agama diatur keduanya yaitu baik rohani maupun jasmani manusia, bahkan ada anggapan bahwa agama lebih banyak mengelola rohani manusia, apabila rohani mengalami gangguan maka secara otomatis jasmani akan terganggu begitu juga sebaliknya, oleh karena itu metode-metode atau cara-cara yang dapat digunakan untuk menyetatkan rohani atau pun jasmani menjadi penting.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menyetatkan rohani adalah dengan cara mujahadah, cara ini telah dilaksanakan oleh para karyawan PT. Hasta Mulia Merapi yang terletak di Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta, mujahadah telah dilaksanakan dalam setiap kegiatan dakwah yang dilakukan dilingkungan perusahaan dan kegiatan tersebut di kerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu penulis mencoba mengadakan penelitian khususnya tentang pengaruh kegiatan mujahadah terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat partisipasi karyawan PT Hasta Mulia Merapi dalam kegiatan Mujahadah ?
2. Bagaimana tingkat produktivitas karyawan PT. Hasta Mulia Merapi ?
3. Apakah tingkat partisipasi dalam mujahadah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hasta Mulia Merapi ?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui tingkat partisipasi karyawan PT Hasta Mulia Merapi melakukan kegiatan Mujahadah
- b. Untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan PT Hasta Mulia Merapi
- c. Untuk mengetahui pengaruh tingkat partisipasi dalam mujahadah terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hasta Mulia Merapi

#### 2. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam melengkapi kajian keilmuan jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam di Fakultas Dakwah IAIN Sunan Kalijaga



- b. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada perusahaan mengenai pemberdayaan sumberdaya karyawan pada umumnya dan PT Hasta Mulia Merapi pada khususnya.
- c. Menambah wawasan tentang konsep pengaruh mujahadah terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Hasta Mulia Merapi khususnya dan masyarakat pada umumnya.

## E. Landasan Teori

### 1. Pengertian Mujahadah

Mujahadah berasal dari kata *Jahada* yang artinya bersungguh-sungguh dalam membela ajaran Allah. Dalam hadist nabi dikatakan:

عن أنس رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم فيما يرويه عن ربه عز وجل قال: إذا تقرب العبد الي شبرا تقربت اليه ذراعا وإذا تقرب الي ذراعا تقربت منه باعا وإذا أتاني يمشي أتيته هرولة (رواه البخاري)

Artinya: *Dari Annas ra. dari Nabi SAW. Didalam menceritakan apa yang difirmankan oleh Tuhan Yang Maha Mulia lagi Maha Agung, dimana Allah SWT berfirman: "Bila seseorang mendekat kepadaKu sejengkal maka Aku mendekat kepadanya sehasta, bila ia mendekat kepadaKu sehasta maka Aku mendekat kepadanya sedepa, dan apabila ia datang kepadaKu dengan berjalan maka Aku datang kepadanya dengan berlari" (HR. Bukhari)*

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 155, yang berbunyi :

فاذكروني أذكركم

Artinya: “Sebutlah nama-KU, aku akan mengingatmu.”

Ayat ini berarti siapa yang mengingat atau menyebut nama-Ku (Allah, maka Aku (Allah) akan selalu mengingat kamu.

واذكر اسم ربك وتبتل إليه تبتيلاً

Artinya: “sebutlah nama tuhanmu dan beribadallah kepada Nya dengan penuh ketekunan”.

Menurut Amdjad Al-Hafidz, pengasuh Majelis Al-Khidmah al-Asmaul Husna Semarang, mujahadah adalah berdoa kepada Allah SWT secara bersungguh-sungguh, dengan niat yang tulus dan mempunyai tujuan tertentu biasanya tujuan itu adalah kebutuhan hajat yang sedang dibutuhkan dan memohon kepada Allah SWT agar dapat dikabulkan dengan segera.<sup>4</sup>

## 2. Jenis Jenis Mujahadah

Menurut Misbahul Munir<sup>5</sup>, mujahadah dapat dibedakan menjadi :

### a. Dzikrul Ghofflin,

Mujahadah Dzikrul Ghofflin ini sudah banyak dikenal dimasyarakat, karena sudah biasa dilakukan, seperti yang dilakukan di pondok pesantren

<sup>4</sup> *Mujahadah dan Ketenangan Hati*. Republika, tanggal 14 Mei 2004

<sup>5</sup> Pimpinan pondok pesantren Al-Mujahadah Lempuyangan, Yogyakarta.

Al-Mujahadah pimpinan KH Misbahul Munir yang dilakukan setiap malam rabu, adapun isi bacaannya adalah sebagai berikut:

- membaca surat al-fatihah 100x
  - membaca Asmaul Husna 99x
  - membaca shalawat Nabi 300x
  - membaca istighfar 100x
  - membaca Tahlil 100x
  - penutup Do'a
- b. Ratibul Hadad, biasanya dilakukan oleh habib atau orang yang ada garis keturunan dengan nabi, adapun isi bacaannya sebagai berikut:
- membaca surat al-fatihah
  - membaca sejarah dan silsilah nabi
  - penutup do'a.
- c. Dailul khairat ini juga sama dilakukan oleh habib-habib atau orang yang ada garis keturunan dengan nabi, adapun isi bacaannya adalah sebagai berikut:
- membaca surat al-fatihah
  - membaca sejarah dan silsilah nabi
  - penutup do'a.



### 3. Fungsi dan Keutamaan Mujahadah

Selama bumi ini belum hancur atau kiamat mujahadah masih terus dibutuhkan karena mujahadah itu sendiri mempunyai pengertian berdo'a dengan sungguh-sungguh, maka kalau manusia di bumi ini sudah tidak ada yang berdo'a maka itu tanda-tanda bahwa dunia akan hancur jadi seyogyanya manusia itu harus tetap berdo'a pada Allah dengan sungguh-sungguh niscaya Allah akan mengabulkannya dan semakin manusia dekat dengan Allah maka semakin dekat pula Allah dengan manusia.

Dalam al-Qur'an, surat al-Baqarah ayat 155, Allah SWT berfirman:

فأذكروني أذكركم

Artinya : *Sebutlah Nama-Ku, maka Aku akan mengingatmu*

Ayat ini menjelaskan barang siapa yang mengingat atau menyebut Allah SWT, maka Allah SWT akan selalu mengingat dan memperhatikannya.

Setiap hari, selalu saja ada berbagai problem kehidupan yang cukup rumit untuk dipecahkan. Akibatnya, kehidupan sehari-hari tidak pernah tenang. Jika hal ini tidak segera diatasi, maka kita bisa frustrasi, stress, dan akhirnya mengambil jalan pintas yang dilarang oleh Allah SWT.

Banyaknya persoalan-persoalan hidup yang dihadapi manusia, Allah telah memberikan petunjuk-petunjuk kepada manusia untuk mengatasi

kesukaran-kesukaran yang mereka hadapi, petunjuk-petunjuk (hidayah) tersebut ada empat macam yaitu :

- a. Hidayah naluri, Allah memberikan kepada manusia dan juga makhluk lain bermacam-macam kemampuan yang asalnya bukan dari pengalaman atau pelajaran, melainkan telah dibawanya dari kandungan ibunya. Sifat-sifat atau kemampuan tersebut disebut naluri yang dalam bahasa arab disebut gharizah, seperti sifat pengembangan jenis, mempertahankan diri dan sebagainya. Perbedaan naluri manusia dengan binatang adalah bahwa naluri manusia dapat dikembangkan dengan pendidikan sedangkan binatang tidak.
- b. Hidayah indera, Hidayah naluri belum cukup sebagai petunjuk untuk memperoleh kebahagiaan hidup, oleh karena itu Allah menambah lagi dengan hidayah indera. Hidayah indera merupakan hidayah yang sangat penting dalam pengumpulan pengetahuan. Dengan indera manusia dapat menangkap benda-benda dan mengkonsepnya, sehingga akan lebih mudah dalam pemanfaatannya. Tetapi gharizah ditambah dengan indera belum cukup juga dipakai sebagai petunjuk dalam mencapai kebahagiaan hidup.
- c. Hidayah akal, dengan akal manusia dapat mengarahkan gharizah dan memperbaiki kesalahan karena indera akal dapat membedakan salah benar, baik dan buruk dan sebagainya. Dengan gharizah, indera dan akal manusia belum mampu juga mendapatkan kebahagiaan hidup karena akal

sering bermacam-macam dan tidak jarang berbeda, bahkan bertentangan. Agar manusia memperoleh dan mencapai kebahagiaan hidup dunia akhirat manusia memerlukan hidayah lainnya.

- d. Hidayah agama dan syara, untuk mengatasi perbedaan dan kesalahan dari gharizah, indera dan akal manusia diberi hidayah agama yang dibawa oleh para rosul. Agama mengajarkan tentang kebenaran mutlak, kebahagiaan dan cara mencapainya, perilaku kehidupan dan penghidupan.

Agama berfungsi sebagai bimbingan atau pedoman hidup dan penolong dalam menghadapi kesukaran-kesukaran hidup. Hal ini dapat dijelaskan lagi bahwa agama mempunyai fungsi-fungsi pokok dan mutlak dalam kehidupan manusia yaitu sebagai berikut :

- a. Sebagai pedoman hidup, agama mengajarkan bahwa manusia diciptakan oleh khalik (Allah) yang mempunyai sifat-sifat kesempurnaan dan yang bersifat rahman dan rahim kepada semua makhluknya. Selain itu mengajarkan juga kepada hal-hal yang gaib, kepercayaan kepada malaikat, kepercayaan kepada rosul-rosul Allah, kepercayaan kepada kehidupan akhirat dan kepercayaan kepada qada dan qadar Allah. Agama juga memberikan hukum-hukum dan aturan akhlak yang memberikan pedoman tingkah laku manusia. Hukum-hukum agama berisi aturan-aturan tingkah laku yang jelas-jelas akan dapat mengantarkan manusia kepada kebahagiaan hidup itu sendiri. Oleh karena itu Allah lah yang paling tahu

dan tepat dalam memberikan pedoman untuk pencapaian kebahagiaan tersebut.

- b. Sebagai alat untuk mengatasi kesukaran hidup, kesukaran sering menimpa seseorang pada sebagian masyarakat modern yaitu kekecewaan. Kecewa karena tidak sukses, kecewa tidak kaya, kecewa kalah bersaing dan kecewa karena banyak keinginan yang tak tercapai atau terwujudkan. Hal-hal tersebut yang menimbulkan kebencian, rasa iri, dengki sehingga mengakibatkan kesukaran-kesukaran hidup. Bagi orang yang beragama, iman yang menghujam kokoh dalam sanubari akan membuahkan cinta kepada perbuatan baik dan benci kepada perbuatan-perbuatan maksiat. Mereka akan dengan bangga melaksanakan kebaikan dan membenci kejahatan sesuai firman Allah :

ولكن الله حبب اليكم الايمان وزينه في قلوبكم وكره اليكم الكفر والفسوق والعصيان اولئك هم المرشدون فضلا من الله ونعمة والله عليم حكيم

Artinya : “ Tetapi Allah menjadikan kamu cinta kepada keimanan dan menjadikan iman itu indah dalam hatimu serta menjadikan kamu benci kepada kekafiran, kefasikan dan keurhakaan. Mereka itulah yang mengikuti jalan yang lurus sebagai karunia dan nikmat dari Allah dan Allah maha mengetahui lagi maha bijaksana” (Al Hujrat ayat 7-8).

Keadaan yang disebut ayat diatas adalah gambaran dari sikap taqwa, yang telah mencakup seluruh dasar-dasar Islam sebagai yang disebut dalam surat Al-baqarah : Ayat 2 sampai 5 :

الذين يؤمنون بالغيب ويقيمون الصلاة ومما رزقناهم ينفقون. والذين يؤمنون بما أنزل إليك وما أنزل من قبلك. وبالآخرة هم يوقنون.

*Artinya : "orang-orang yang bertaqwa itu adalah orang yang percaya kepada hal-hal gaib, mendirikan sholat, menginfakkan rizki yang diterimanya, percaya kepada kitab-kitab yang telah diturunkan Allah dan yakin adanya kehidupan akhirat"*

Sikap taqwa tidak mungkin sempurna kecuali didukung oleh pengetahuan agama yang memadai dan kemauan keras untuk menghayati agama-agama tersebut.

#### 4. Pengertian Produktivitas

Suatu perusahaan menginginkan produktivitas perusahaan berjalan dengan lancar. Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya dapat dilihat sebagai prestasi karyawan tersebut dilingkungan kerjanya. Seorang karyawan ingin bisa mencapai prestasi yang setinggi-tingginya dengan maksud agar dapat memperoleh imbalan sebanyak-banyaknya sesuai prestasinya karena



dengan imbalan yang besar ini diharapkan akan dapat meningkatkan kesejahteraan.

Produktivitas merupakan rasio antara out put (hasil kegiatan) dan segala pengorbanan untuk mewujudkan hasil tersebut. Sedangkan pengertian menurut Webster yang dikutip oleh J. Ravianto adalah :

“Tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam pengukuran fasilitas-fasilitas untuk produksi.”<sup>6</sup>

Pengertian produktivitas yang dirumuskan Dewan produktivitas nasional RI dalam laporan I tahun 1983 yang dikutip oleh J Ravianto adalah:<sup>7</sup>

- Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- Secara umum produktivitas mengandung pengertian, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan.

Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan penambahan hasil yang dicapai sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian penambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut. Peningkatan produksi

---

<sup>6</sup> Ravianto, *Produktivitas dan Pengukuran*, SIUP Cetakan ke 2, Jakarta, 1986

<sup>7</sup> *Ibid.*, hal. 17



tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap atau menurun.

Dalam meningkatkan produktivitas manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan faktor-faktor lain seperti tanah, mesin, peralatan, bahan mentah sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dapat digolongkan pada tiga kelompok yaitu :

a. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan latihan kerja, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Pelatihan kerja melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

Motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif, motif sendiri sering diartikan dengan istilah dorongan, maksudnya sesuatu yang dapat menimbulkan minat atau semangat seseorang untuk melakukan sesuatu sehingga tercapainya tujuan yang direncanakan. Dorongan yang timbul pada diri seseorang juga dikarenakan sesuatu motif. Oleh karena itu motif

merupakan hal yang melatarbelakangi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Wexley & Yukl, sebagaimana dikutip M. As'ad, motivasi kerja adalah "*sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja*". Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.<sup>8</sup>

Terdapat beberapa pengertian mengenai motivasi. Motivasi menurut Gibson, invancevic dan donelly adalah, "*konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku*". sedang, menurut Wexley dan Yuki adalah "*the process by wich behavior is energized and directed*" atau "*motivasi sebagai proses dengan mana perilaku di gerakan dan diarahkan*".<sup>9</sup>

Dari kedua pengertian tersebut, maka motivasi adalah proses pemberian atau penimbunan motif, Menurut Moh As'ad, "*motif merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam pembuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Banyak faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja salah satunya adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Pemenuhan kebutuhan itu berhubungan dengan kepuasan dari manusia itu sendiri. Jadi*

---

<sup>8</sup> Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, Liberti, Yogyakarta, 2001

<sup>9</sup> Ibid hal. 44

bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dan aktivitas itu melibatkan baik fisik maupun mental. Seorang karyawan yang melakukan kerja dengan giat, itu semua dilakukan dapat karena adanya dorongan atau keinginan kebutuhan lekas naik pangkat, ingin dipuji atau menginginkan gaji yang tinggi. Motivasi dan sikap kerja yang berorientasi pada produktivitas membutuhkan waktu yang lama dan cara tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Dan usaha-usaha perbaikan penghasilan akan meningkatkan kemampuan fisik dan kemudian memungkinkan peningkatan produktivitas kerja.

b. Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu :

- Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri. Selain itu kesungguhan dari karyawan itu sendiri dalam mengerjakan pekerjaannya.
- Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.

c. Supra Sarana

Apa yang terjadi di dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya. Seperti sumber-sumber faktor produksi yang digunakan, proses pemasaran, perpajakan lingkungan hidup dan lain-lain. Kebijakan pemerintah dibidang ekspor-impor, pembatasan dan pengawasan juga mempengaruhi gerak pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas perusahaan. Peranan manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, dan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.<sup>10</sup>

## 5. Hubungan Partisipasi Mujahadah Terhadap Produktivitas Kerja

Besar kecilnya prestasi kerja yang diperoleh ditentukan oleh motivasi kerja, motivasi kerja merupakan sesuatu yang menjadi dorongan bagi manusia dalam melakukan pekerjaan. Diperolehnya prestasi tertentu pada umumnya merangsang perkembangan motivasi, apalagi jika prestasi tersebut sesuai aspirasinya. Untuk menumbuhkan motivasi bisa ditempuh beberapa cara, antara lain:

---

<sup>10</sup> Ibid hal. 30.

- a. memantapkan tujuan yang jelas, bisa dipahami dan sesuai dengan kebutuhan orang yang akan dicapai tujuan itu.
- b. paham dengan cara mencapai tujuan.
- c. punya kemampuan untuk mencapai tujuan
- d. menyediakan kesempatan yang memadai seperti; fisik yang sehat, psikis yang aman, harga diri tidak terancam, percaya diri dan sesuai dengan minatnya. Disamping itu juga ketersediaan alat-alat yang memadai.

Agama memberi petunjuk agar bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Nabi Muhammad SAW sendiri telah bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Max Weber dalam tesisnya ( *The Protestant Ethic and Spirit Of Capitalisme* ) menyatakan ada hubungan yang mendalam antara ajaran agama dengan perilaku ekonomi. Penghayatan dan pengamalan agama yang mendalam dan intensif dapat menggerakkan dan menumbuhkan satu sikap agama yang kuat, sikap yang kuat dalam beragama dapat mendorong untuk selalu berupaya maksimal dalam usaha atau bekerja disegala lapangan kehidupan. Persepsi semacam ini didasarkan pada kenyataan bahwa upaya melakukan suatu usaha adalah merupakan bagian dari pengabdian selaku makhluk terhadap kholiknya. Selanjutnya sikap semacam ini oleh Max Weber



disebut *etic*.<sup>11</sup> Lebih lanjut Geertz memberi pengertian *etic* sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan dalam hidup<sup>12</sup>

Kalau pengertian *etic* di atas dikaitkan dengan kerja, maka etika kerja merupakan sikap diri yang mendasar terhadap kerja (*etos kerja*). Sikap diri itu merupakan manifestasi dari pendalaman agama yang mendorong untuk menggerakkan upaya mencari yang paling terbaik dalam suatu usaha atau juga *etos kerja* merupakan pantulan kualitas diri terhadap semangat kerja yang didorong oleh spirit rohani.

Sejalan dengan analisis Max Weber, warner Sombart menegaskan bahwa sistem keagamaan dan gereja memang dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku ekonomi melalui cara-cara yang berbeda. Pengaruh-pengaruh tersebut baik langsung maupun tidak langsung akan memberikan kecenderungan, rangsangan dan dorongan-dorongan tertentu. Ini tidaklah mengherankan, karena sejarah munculnya kapitalisme bergandengan dengan sejarah gereja dan sistem-sistem keagamaan. Dengan demikian semangat kapitalisme modern secara khas ditandai oleh suatu kombinasi unik dari kegairahan kepada usaha memperoleh kekayaan dengan melakukan kegiatan

---

<sup>11</sup> Afif Rifai, *Etos Kerja Pengrajin Perak Kota Gede Yogyakarta*, Jurnal Penelitian Agama No 18, Th VII, Pusat Penelitian IAIN Sunan Kalijaga, hal 1-16

<sup>12</sup> Taufik Abdullah, *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, LP3ES, Jakarta 1986



ekonomi di satu pihak, disertai ketaatan yang berakar pada suatu kepercayaan agama dipihak lain.<sup>13</sup>

Melihat kenyataan tersebut diatas, menarik dipertanyakan : apakah etika dan pengamalan agama Islam (mujahadah) juga memiliki nilai-nilai yang dapat memberikan motivasi kepada kegiatan ekonomi? Untuk itu perlu ditelusuri pengamalan agama seperti mujahadah dapat memberikan dorongan motivasi terhadap produktivitas kerja. Sehingga apabila ini dapat terbukti, maka pengamalan agama dalam ajaran Islam juga dapat dijadikan acuan dalam perkembangan sektor perekonomian di Indonesia.

Manifestasi dari etos kerja adalah semangat kerja. Semangat adalah sifat kedewasaan yang erat hubungannya dengan faktor kepuasan kerja, kegairahan kerja dan selalu berupaya mempertinggi hasil kerja<sup>14</sup>. Selanjutnya Noeng Muhadjir<sup>15</sup>, lebih rinci lagi memaparkan bahwa semangat kerja mempunyai lima indikator :

- a. Kerja dengan puas dan senang
- b. Tidak merasa jemu
- c. Saling membantu sesama teman
- d. Kerja ekstra dijalankan tanpa rasa mengeluh

---

<sup>13</sup> *Ibid* hal 20

<sup>14</sup> Sutrisno Hadi, *Capita Selecta Psikologi Kerja dan Hadiah Kerja*, Fak. Psikologi UGM, Yogyakarta, 1963

<sup>15</sup> Noeng Muhadjir, *Kepimpinan Adopsi Inovasi Untuk Pembangunan Masyarakat*, 1972

e. Kekurangan alat-alat, biaya dan keahlian diterima dengan penuh pengertian.

Dalam Islam banyak didapati ajaran yang mendorong untuk melakukan usaha dan bekerja yang giat untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal. Allah SWT telah berfirman : al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105

وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون الى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون

artinya: *Katakanlah, bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu*

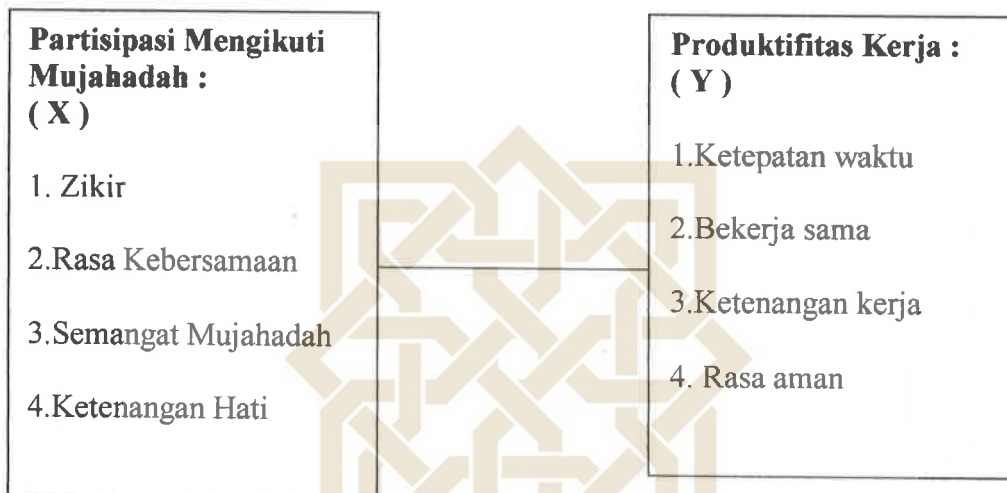
al-Qur'an surat Jum'ah ayat 62

وإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله واذكروا الله لعلمكم تفلحون.

Artinya: *Apabila telah mengerjakan shalat, maka hertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah serta ingatlah sebanyak(banyaknyakepada Allah, mudah-mudahan kamu memperoleh kemenangan.*

Adanya semangat kerja yang didasari oleh ajaran agama akan mendorong usaha pencapaian hasil kerja yang maksimal. Pernyataan tersebut secara nalar dapat dipahami, karena dengan semangat kerja yang tinggi seseorang akan bekerja dengan puas dan senang. Kebosanan dalam bekerja tidak akan pernah dirasakan, sehingga akan tetap menjaga kedisiplinan dan meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka hubungan antara partisipasi dalam mengikuti mujahadah dengan produktifitas kerja dapat dilukiskan dalam bentuk model sebagai berikut :



#### F. Penelitian Terdahulu

Berbagai studi empiris mengenai hubungan antara mujahdah terhadap produktifitas kerja belum banyak yang meneliti sehingga penelitian yang relevan yang peneliti ambil diantaranya Zarkasi melalui studi tentang etos kerja karyawan di Pabrik Susu Sari Husada "SGM" Yogyakarta, menemukan bukti bahwa ada hubungan antara tingkat keagamaan para karyawan pabrik susu SGM Yogyakarta dengan etos kerja, ada hubungan antara etos kerja para karyawan Pabrik Susu SGM dengan keberhasilan kerja mereka dalam meraih produktivitas yang ditargetkan

## G. Hipotesis

Berdasarkan teori tersebut dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah : Tingkat partisipasi dalam mengikuti mujahadah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hasta Mulia Merapi ?. Karena akan diuji secara statistik, hipotesis tersebut ditransformasikan kedalam hipotesis nihil sebagai berikut : Tingkat partisipasi dalam mengikuti mujahadah tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hasta Mulia Merapi ?.

## H. Definisi Operasional

### 1. Partisipasi mengikuti Mujahadah

Partisipasi mengikuti mujahadah pada penelitian ini adalah : keaktifan seorang karyawan dalam berdoa dengan bersungguh-sungguh, dengan hati yang ikhlas. Disamping berdoa dengan sungguh-sungguh, diharuskan juga membaca asmaul husna, fatihah, shalawat kepada nabi, kalimat thoyibah dan zikir merupakan telah menjadi bagian dari kegiatan mujahadah.kegitan ini merupakan implementasi dari perjuangan melawan diri sendiri, yakni melawan kekuatan pengaruh hawa nafsu yang menghambat seseorang untuk sampai kepada martabat utama, “ Puncak ketaqwaan“. sedangkan sebagai

Indikatornya adalah sebagai berikut :

#### a. Kehadiran

- Menghadiri mujahadah dari awal sampai dengan selesai

- Hadir dalam kegiatan mujahadah kalau tidak sibuk
- Menghadiri mujahadah kalau ada perintah wajib dari perusahaan

b. Mengikuti bacaan mujahadah

- Membaca al-fatihah
- Membaca Shalawat Kepada Nabi Muhammad SAW
- Membaca Asmaul Husna
- Membaca kalimat Thoyibah / Tahlil
- Membaca dzikir
- Membaca doa

c. Kesungguhan hati

- Melaksanakan mujahadah dengan niat yang ikhlas
- Bersungguh-sungguh membaca bacaan mujahadah karena Allah SWT
- Bersungguh-sungguh berdoa kepada Allah SWT

d. Berdoa dengan khusyu

- Khusyu berdoa meminta ampunan dosa kepada Allah SWT
- Khusyu berdoa meminta dilapangkan hati kepada Allah SWT
- Khusyu berdoa meminta rahmat dan hidayah dalam kehidupan dunia dan akhirat kepada Allah SWT
- Khusyu berdoa meminta dilapangkan rizki kepada Allah SWT

## 2. Produktifitas Kerja

Kemampuan menghasilkan atau daya hasil atau kehasilan. Dalam penelitian ini produktifitas kerja karyawan adalah tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam pengukuran fasilitas-fasilitas untuk produksi. Sedangkan indikatornya :

### a. Kehadiran kerja

- Pagi sampai sore, sesuai peraturan jam kerja perusahaan
- Bekerja seminggu 6 hari kerja (senin, selasa, rabu, kamis, jumat dan sabtu)
- Libur kerja hanya pada hari minggu, libur nasional, dan ketentuan cuti yang berlaku pada perusahaan
- tidak pernah pernah bolos bekerja

### b. Waktu hadir kerja

- Hadir tepat waktu dalam bekerja, sesuai peraturan dalam perusahaan
- Pulang tepat waktu, sesuai peraturan dalam perusahaan

### c. Pemanfaatan waktu kerja

- Konsentrasi dalam melaksanakan kerja
- Memprioritaskan pekerjaan yang harus segera selesai
- Melaksanakan kerja lembur yang diberikan perusahaan

### d. kepuasan kerja

- Bekerja sesuai target perusahaan



- Selesai melaksanakan tugas pekerjaan dari batas waktu yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan
- Menerima komisi dan upah dari perusahaan
- Menerima tambahan gaji dari kerja lembur

## **I. Metode Penelitian**

### **1. Populasi**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Hasta Mulia Merapi yang berjumlah 50 Orang. Dikarenakan jumlah karyawan PT Hasta Mulia Merapi hanya berjumlah 50 orang maka semua karyawan PT Hasta Mulia Merapi yang mengikuti kegiatan mujahadah dijadikan populasi penelitian.

### **2. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### **a. Metode wawancara terpimpin**

Metode wawancara adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan sumber data dalam hal ini para karyawan PT Hasta Mulia Merapi yang mengikuti kegiatan mujahadah

#### **b. Metode kuisisioner**

Metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden

c. Metode Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan melihat arsip-arsip atau data-data yang telah dibukukan pihak perusahaan.

3. Uji Validitas dan Reabilitas (Keabsahan data)

a. Uji Validitas

Uji validitas ini akan digunakan untuk menguji instrument agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuannya. Untuk menguji validitas instrument digunakan validitas konstruk yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari keseluruhan item korelasi, untuk menghitung korelasi dapat digunakan tehnik korelasi yang rumusnya dapat ditulis sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad 16$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi antara item ( X ) dengan skor total ( Y )

X = Skor jawaban tiap item

Y = Skor total

N = Jumlah obyek uji coba

Kemudian setelah terdapat hasil perhitungan korelasi dibandingkan dengan angka kritik pada tabel korelasi dengan menggunakan taraf

<sup>16</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2003, hal 97

signifikan 5 % menggunakan satu skor, jika nilai korelasi hitung > korelasi tabel maka pertanyaan tersebut memiliki validasi konstruk. Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS ver.10 ( Hasil uji pada lembar lampiran ) yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) dengan  $r_{\text{tabel}}$  dengan jumlah sampel penelitian (N) sebanyak 50 responden (seluruh karyawan PT Hasta Mulia Merapi) maka dapat ditentukan  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,279. dari hasil uji validitas diperoleh hasil pada tabel 1.1 berikut ini :



**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk Faktor Mujahadah**

Point. No	Corrected Item Total Correlation	Critical-value (r tabel)	Keterangan
<b>Mujahadah ( X ) <math>\alpha = 9661</math></b>			
<b>X1</b>	0,7884	0,279	Valid
<b>X2</b>	0,6787	0,279	Valid
<b>X3</b>	0,7217	0,279	Valid
<b>X4</b>	0,7146	0,279	Valid
<b>X5</b>	0,8171	0,279	Valid
<b>X6</b>	0,8299	0,279	Valid
<b>X7</b>	0,6127	0,279	Valid
<b>X8</b>	0,8504	0,279	Valid
<b>X9</b>	0,7203	0,279	Valid
<b>X10</b>	0,8279	0,279	Valid
<b>X11</b>	0,8499	0,279	Valid
<b>X12</b>	0,7527	0,279	Valid
<b>X13</b>	0,8341	0,279	Valid
<b>X14</b>	0,7998	0,279	Valid
<b>X15</b>	0,7882	0,279	Valid
<b>X16</b>	0,7993	0,279	Valid
<b>X17</b>	0,6708	0,279	Valid
<b>X18</b>	0,8095	0,279	Valid
<b>X19</b>	0,4826	0,279	Valid
<b>X20</b>	0,7636	0,279	Valid

Sumber : Data primer diolah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk**  
**Faktor Produktifitas Kerja**

Point. No	Corrected Item Total Correlation	Critical-value (r tabel)	Keterangan
<b>Produktifitas Kerja ( X ) <math>\alpha = 0,9138</math></b>			
Y1	0,6015	0,279	Valid
Y2	0,6113	0,279	Valid
Y3	0,5063	0,279	Valid
Y4	0,6140	0,279	Valid
Y5	0,6365	0,279	Valid
Y6	0,6615	0,279	Valid
Y7	0,6219	0,279	Valid
Y8	0,6355	0,279	Valid
Y9	0,5439	0,279	Valid
Y10	0,6186	0,279	Valid
Y11	0,6912	0,279	Valid
Y12	0,4663	0,279	Valid
Y13	0,5258	0,279	Valid
Y14	0,6355	0,279	Valid
Y15	0,4133	0,279	Valid
Y16	0,6092	0,279	Valid
Y17	0,5272	0,279	Valid
Y18	0,5039	0,279	Valid
Y19	0,4733	0,279	Valid
Y20	0,4611	0,279	Valid

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel 1 dan 1 di ketahui hasil uji validitas untuk faktor Mujahadah dengan jumlah variabel terdiri dari 20 butir pernyataan, bahwa besarnya koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) seluruhnya mempunyai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,279$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid atau seluruh butir pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian. Sedangkan untuk faktor Produktifitas kerja



dengan jumlah variabel terdiri 20 butir pernyataan, di dapat seluruh koefisien korelasi mempunyai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,279$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas (keandalan) digunakan untuk menguji sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila beberapa kali dilakukan pengukuran pada kelompok subyek yang tidak berubah diperoleh hasil yang relatif tidak berubah, tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan dengan suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik pengukuran koefisien alpha dari Cronbach, dengan rumus sebagai berikut :

$$R_t = \frac{K}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}^{17}$$

Keterangan :

$R_t$  = Koefisien reliabilitas alpha

$K$  = mean kuadrat antar subyek

<sup>17</sup> Ibid, hal 197

$\sum S_i^2 = \text{mean kuadrat kesalahan}$

$S_i^2 = \text{Varians total}$

Dalam pengujian reabilitas instrument digunakan pengujian satu ekor pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) 5 %. Untuk menguji pengujian reabilitas, agar kuesioner dapat dikatakan andal ( reliabel ) adalah besarnya  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau peluang ralat ( $P$ )  $< 0,05$ . Dari hasil pengujian reliabilitas dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1 dan 2 di dapat hasil seluruh nilai untuk faktor mujahadah ( 0,9661 ) dan faktor produktifitas ( 0,9138 ) lebih besar dari r tabel ( 0,279 ) sehingga dapat dikatakan seluruh butir reliabel.

## J. Metode Analisa Data

### 1. Analisis Deskriptif

Dilakukan dengan cara mengolah hasil kuisisioner yang berhubungan dengan atribut-atribut mujahadah dan produktivitas karyawan kedalam tabel-tabel frekwensi sehingga akan diperoleh gambaran yang teratur dengan menganalisa jawaban yang diperoleh dari responden. Adapun langkah-langkah analisis adalah :

**Untuk Faktor Mujahadah :**

- a. penentuan nilai skor tertinggi ( NT ) : 79
- b. Penentuan nilai skor terendah ( NR ) : 22
- c. Penentuan Rentang frekwensi ( Rf ) =  $\frac{79 - 22}{3}$  maka nilai rentang : 19
- d. Pembentukan suatu penggolongan frekwensi sebagai berikut :
  - Rendah ( R ) = 22 - 41
  - Sedang ( S ) = 42 - 61
  - Tinggi ( T ) = 62 - 81

**Untuk Faktor Produktifitas Kerja :**

- e. penentuan nilai skor tertinggi ( NT ) : 73
- f. Penentuan nilai skor terendah ( NR ) : 26
- g. Penentuan Rentang frekwensi ( Rf ) =  $\frac{73 - 26}{3}$  maka nilai rentang : 16
- h. Pembentukan suatu penggolongan frekwensi sebagai berikut :
  - Rendah ( R ) = 26 - 42
  - Sedang ( S ) = 43 - 59
  - Tinggi ( T ) = 60 - 76

## 2. Teknik Korelasi Produk Momen

### a. Menentukan Nilai Korelasi Produk momen

Untuk menentukan berpengaruh pelaksanaan kegiatan mujahadah terhadap produktivitas kerja karyawan, di gunakan analisa korelasi produk momen, Analisa ini didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Koefisien korelasi produk momen dapat di tentukan dengan melihat nilai koefisien regresinya (r). Adapun rumus yang di gunakan yaitu :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}} \dots\dots\dots 18$$

Dimana :

r adalah nilai regresi (r hitung)

n adalah jumlah responed

Setelah mendapatkan hasil dari r hitung kemudian hasil tersebut di bandingkan dengan nilai r tabel, dengan tingkat signifikan 5 %. r tabel dapat dicari pada tabel r (product moment) dengan melihat jumlah responden (n) dan tingkat signifikan. Hipotesis :

r hitung > r tabel maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar kedua variabel.

<sup>18</sup> Sugiyono, Statistik Untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung, 2003

$r$  hitung  $< r$  tabel maka tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar kedua variabel.

b. Analisis Determinasi (R Square)

Analisa ini melihat besarnya nilai koefisien determinasinya ( $r^2$ ), formulasinya ialah:

$$\text{Determinasi} = r^2 (\text{R Square}) \times 100 \%$$

c. Uji t

Adalah pengujian secara statistik untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian :

- 1) Penentuan Hipotesa :  $H_0 : \beta_i = 0$        $H_i : \beta_i \neq 0$
- 2) Menentukan tingkat signifikan  $\alpha$  5% (dengan memakai area kurve sebelah kanan dan kiri).
- 3) Derajat kebebasan  $df = n - 2$
- 4) Kriteria pengujian
  - $H_0$  diterima bila  $t$  hitung  $\leq t$  tabel atau  $-t$  hitung  $\leq -t$  tabel, artinya variabel independent secara individual tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent.



- $H_0$  di tolak bila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $-t$  hitung  $>$   $-t$  tabel, artinya variabel independent secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent.

5) Fomulasinya :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots 19$$

dimana :

$t$  =  $t$  hitung,

$r$  = koefisien korelasi.

$N$  = jumlah responden



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>19</sup> Sugiyono, Statistik Untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung, 2003



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa tingkat partisipasi karyawan dalam mengikuti mujahadah PT Hasta Mulia Merapi pada umumnya berada pada level cukup tinggi. Intensitas partisipasi dalam mengikuti mujahadah terlihat paling nyata pada dimensi zikir, seperti dalam menjalankan membaca istigfar, kalimat thayibah, asmaul husna, membaca al - fatihah dan doa. Selanjutnya tingkat produktifitas kerja Karyawan PT Hasta Mulia Merapi pada umumnya berada pada kategori cukup tinggi, hal ini ditunjukkan oleh proporsi terbesar responden memiliki tingkat produktifitas pada kategori tinggi dan Indikator yang secara nyata mendukung produktifitas kerja adalah Rasa ketenangan hati ( ketentraman dalam bekerja ), keuletan dan kesungguhan kerja, sikap disiplin , menepati janji dan kejujuran.

Penelitian ini juga menyimpulkan, ada hubungan antara partisipasi mengikuti mujahadah dengan produktifitas kerja, yaitu pada tingkat signifikan yang sangat tinggi atau sebesar 95%, dengan tingkat ketelitian 5 %. Arah hubungan kedua variabel ini bersifat positif, sehingga bisa disimpulkan semakin tinggi partisipasi mujahadah maka akan semakin tinggi tingkat produktifitas kerja. Dengan kesimpulan ini maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil Penelitian ini mendukung tesis yang dikemukakan oleh Max Weber yang menyatakan adanya hubungan antara pengamalan agama dan perilaku ekonomi (Produktifitas). Pengamalan dan penghayatan agama yang itensif ternyata dapat menggerakkan dan menumbuhkan suatu sikap kerja yang tinggi.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan diatas, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut

### 1. Untuk Perusahaan :

Faktor Mujahadah mempengaruhi produktifitas kerja sebesar 65,7 % sedangkan faktor lain mempengaruhi sebesar 44,3 %, angka ini cukup besar oleh karena ini pihak perusahaan masih dapat lebih meningkatkan tingkat produktifitas kerja karyawan dengan melakukan kegiatan-kegiatan lain seperti :

- a) Pemberian hadiah lebaran untuk karyawan pada saat lebaran Idul Fitri
- b) Mengadakan kegiatan pemotongan hewan qurban pada lingkungan perusahaan yang pengelolaannya diserahkan pada pihak karyawan.
- c) Pemilihan karyawan yang mempunyai produktifitas tinggi sehingga diharapkan dapat memotivasi karywan yang lain untuk dapat lebih tinggi dalam berproduksi

## 2. Untuk Peneliti Yang Lain

Dikarekan keterbatasan waktu dan dana yang dimiliki peneliti sehingga faktor partisipasi pada kegiatan mujahadah yang peneliti jadikan sebagai obyek penelitian. Peneliti mengharapkan bagi peneliti lain dapat mengambil faktor-faktor lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi tingkat produktifitas kerja karyawan PT. Hasta Mulia Merapi.

## C. PENUTUP

Dengan mengucapkan syukur Al-hamdulillah kehadiran Allah SWT, dengan segala taufiq dan hidayah - Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini

Kepada yang terhormat Bapak Drs. Abdul Rozaq, M.Pd, selaku dosen pembimbing dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan dan arahan-arahannya dalam penyelesaian skripsi ini, semoga jasa baiknya diterima Allah SWT. Amien.

Disamping itu penulis menyadari dengan penuh hati akan keterbatasan kemampuan penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, sehingga menyebabkan kekurangan disana-sini walaupun sudah berusaha semaksimal mungkin. Oleh karena itu penulis



mengharapkan kritik dan sarannya dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Melalui proses penulisan skripsi ini penulis berharap semoga mendapatkan hikmah secara pribadi dan lebih meningkatkan keimanan secara pribadi, dan lebih meningkatkan keimanan, serta ketaqwaan kepada Allah SWT.

Dan yang terakhir penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi industri perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya, guna mencapai pembangunan bangsa yang maju dan beriman kepada Allah SWT. Amiiien.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh.2001, *Psikologi Industri*, Penerbit liberti.
- Abdullah, 1986, Taufik. *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, Jakarta, LP3S.
- Departemen Agama Republik Indonesia, 1974, *Al Qur'an dan Terjemahan*, Bina Restu, Jakarta.
- Al Munawir, 2000, *Kamus Bahasa Arab*, Pomdok Al – Munawir, Krapyak Yogyakarta
- Dahlan Al Barry, M, dkk. 2001, *Kamus Ilmiah Populer*, Arkola, Surabaya.
- Ravianto, 1986. *Produktivitas dan Pengukuran*, SIUP Cetakan ke 2, Jakarta.
- Muchtar, Syah Sinungan. 1992, *Produktivitas Apa dan Mengapa*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Muhadjir, Noeng. 1972, *Tenaga Kerja Dan Permasalahannya*, Raka Press, Yogyakarta
- Masdar, Helmy. 1973, *Dakwah Dalam Alam Pembangunan II*, Semarang, Toha Putra, 1973.
- Nasarudin Rozak. 1976, *Metodologi Dakwah*, Semarang, Toha Putra
- Rifai, Afif, 1998, *Etos Kerja Pengrajin Perak Kota Gede Yogyakarta*, Jurnal Penelitian Agama No 18 / VII Pusat Penelitian IAIN Sunan Kalijaga.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (Editor). 1991, *Metodologi Penelitian Survey*, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono. 2003, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Santoso, Singgih. 2001, *SPSS Versi 10, Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, PT Elix Komputindo, Jakarta.
- Umar.,Tengku Yahya. 1967, *Ilmu Dakwah*, Jakarta, Wijaya.