



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 1505-1513

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Digital Workplace Berbasis Ekonomi Syariah dan Kinerja Karyawan Manufaktur

Johni Harius Putranto, Totok Subagyo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

[johni.putranto@stiemahardhika.ac.id](mailto:johni.putranto@stiemahardhika.ac.id)\* [totok.subagyo@stiemahardhika.ac.id](mailto:totok.subagyo@stiemahardhika.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan dan dinamika pengelolaan kinerja karyawan dalam implementasi digital workplace berbasis ekonomi syariah pada sektor manufaktur. Transformasi digital yang semakin masif tidak hanya mengubah pola kerja dan komunikasi organisasi, tetapi juga menuntut adanya keselarasan antara teknologi, perilaku sumber daya manusia, dan nilai etika kerja yang dianut perusahaan. Penelitian dilakukan pada PT Mecca Abadi Sejahtera dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap 85 karyawan tetap yang bekerja dalam sistem kerja digital. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan muncul sebagai faktor yang paling dominan, diikuti oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja digital. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan penerapan digital workplace tidak semata-mata ditentukan oleh kesiapan infrastruktur teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam membangun budaya kerja yang berlandaskan nilai amanah, transparansi, dan akuntabilitas sebagaimana prinsip ekonomi syariah. Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa integrasi teknologi dan nilai spiritual dapat menciptakan sistem kerja yang tidak hanya efisien, tetapi juga berkelanjutan secara etis dan sosial. Kontribusi penelitian ini terletak pada penguatan literatur manajemen sumber daya manusia syariah di era digital serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi manufaktur dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang adaptif, berorientasi nilai, dan responsif terhadap perubahan teknologi.

*Kata kunci: Digital Workplace, Ekonomi Syariah, Disiplin Syariah, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

### 1. Latar Belakang

Transformasi digital telah mendorong perubahan fundamental dalam cara organisasi mengelola proses kerja, komunikasi, dan pengambilan keputusan [1]. Dalam konteks ekonomi syariah, digital workplace tidak hanya dipahami sebagai pemanfaatan teknologi informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk memastikan proses kerja yang efisien, transparan, dan sesuai dengan prinsip keadilan serta akuntabilitas. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana transformasi digital tersebut selaras dengan nilai-nilai syariah [2]

Pada sektor manufaktur berbasis ekonomi syariah, penerapan digital workplace berkembang seiring dengan tuntutan efisiensi operasional dan kepatuhan terhadap prinsip syariah, seperti amanah, kejujuran, dan tanggung jawab [3]. Sistem pelaporan digital, pencatatan aktivitas kerja berbasis sistem, serta integrasi data operasional memungkinkan perusahaan menjaga transparansi dan keterlacakan proses kerja.

Disiplin kerja dalam perspektif syariah tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan organisasi, tetapi juga mencerminkan nilai amanah dalam menjalankan tanggung jawab kerja. Dalam lingkungan digital, disiplin tercermin melalui ketepatan waktu pelaporan, keakuratan data, serta komitmen karyawan dalam menggunakan sistem kerja sesuai ketentuan perusahaan [4]

Kepemimpinan dalam organisasi berbasis ekonomi syariah menempatkan pemimpin sebagai teladan (uswah) yang tidak hanya mengarahkan pencapaian target, tetapi juga menjaga integritas dan etika kerja [5]. Dalam digital

workplace, pemimpin dituntut untuk mampu mengelola perubahan teknologi sekaligus memastikan bahwa pemanfaatan teknologi tidak bertentangan dengan prinsip syariah [6]

Lingkungan kerja dalam konteks syariah mencakup aspek fisik, sosial, dan spiritual [7]. Digital workplace memperluas makna lingkungan kerja dengan memasukkan kualitas infrastruktur teknologi, sistem informasi yang andal, serta budaya kerja yang mendukung nilai-nilai kejujuran, keadilan, dan kerja sama [8], [9].

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan [10]. Namun, kajian yang mengintegrasikan ketiga aspek tersebut dalam konteks digital workplace berbasis ekonomi syariah masih relatif terbatas, khususnya pada sektor manufaktur. Perbedaan karakteristik organisasi dan tingkat internalisasi nilai syariah dalam praktik manajerial berpotensi menghasilkan dinamika kinerja yang berbeda [11]. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, terutama terkait bagaimana transformasi digital diimplementasikan tanpa mengabaikan nilai-nilai syariah [12].

PT Mecca Abadi Sejahtera merupakan perusahaan manufaktur yang menerapkan prinsip ekonomi syariah dalam pengelolaan usaha serta telah mengadopsi sistem kerja berbasis digital. Kondisi ini menjadikan perusahaan sebagai konteks empiris yang relevan untuk mengkaji pengelolaan kinerja karyawan dalam kerangka digital workplace dan ekonomi syariah [13]. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk memahami tantangan pengelolaan kinerja karyawan dalam konteks digital workplace berbasis ekonomi syariah, dengan menelaah peran disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia syariah di era digital serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan kinerja yang selaras dengan nilai-nilai ekonomi syariah.

## **2.1 Digital Workplace dalam Perspektif Sosio-Teknis**

Digital workplace tidak hanya dipahami sebagai penggunaan perangkat lunak dan perangkat keras dalam aktivitas kerja, tetapi sebagai suatu ekosistem kerja terpadu yang mengintegrasikan manusia, teknologi, proses bisnis, serta struktur organisasi dalam satu sistem yang saling berinteraksi [11]. Dalam kerangka ini, teknologi berfungsi sebagai enabler yang memfasilitasi percepatan alur kerja, akses informasi, dan kolaborasi lintas unit, sementara manusia tetap menjadi aktor utama dalam proses penciptaan nilai, pengambilan keputusan, serta pembentukan budaya kerja. Dengan demikian, keberadaan teknologi tidak menggantikan peran manusia, melainkan memperluas kapasitasnya dalam bekerja secara lebih efektif dan adaptif.

Pendekatan sosio-teknis menekankan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak semata-mata ditentukan oleh kecanggihan sistem informasi yang digunakan, tetapi oleh keselarasan antara aspek sosial dan aspek teknis dalam organisasi. Aspek sosial mencakup budaya organisasi, pola komunikasi, kepemimpinan, kepercayaan, serta kesiapan psikologis karyawan dalam menerima perubahan. Sementara itu, aspek teknis meliputi infrastruktur teknologi, keamanan data, interoperabilitas sistem, serta kemudahan penggunaan aplikasi kerja. Ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut berpotensi menimbulkan resistensi, penurunan produktivitas, bahkan disorientasi kerja.

Dalam praktiknya, digital workplace juga mendorong perubahan pada pola koordinasi dan pengawasan kerja. Sistem digital memungkinkan proses dokumentasi, pelaporan, dan evaluasi kinerja dilakukan secara real-time dan terukur. Namun demikian, efektivitas mekanisme tersebut sangat bergantung pada tingkat literasi digital karyawan serta dukungan organisasi dalam bentuk pelatihan berkelanjutan. Tanpa penguatan kompetensi, teknologi justru dapat menjadi beban administratif yang menghambat kinerja [14].

Lebih jauh, perspektif sosio-teknis memandang digital workplace sebagai ruang pembelajaran organisasi (*organizational learning space*). Interaksi antara manusia dan teknologi menciptakan aliran pengetahuan yang dinamis, di mana pengalaman kerja terdokumentasi, dianalisis, dan dimanfaatkan kembali untuk pengambilan keputusan strategis. Dalam konteks ini, digital workplace tidak hanya berfungsi sebagai alat operasional, tetapi juga sebagai media pengembangan kompetensi dan inovasi berkelanjutan.

Dengan demikian, digital workplace dapat dipahami sebagai sistem kerja modern yang menuntut keseimbangan antara efisiensi teknologi dan kematangan budaya organisasi [15]. Keberhasilan implementasinya terletak pada

kemampuan organisasi dalam membangun sinergi antara perangkat digital, kepemimpinan yang adaptif, serta kesiapan individu untuk terus belajar dan bertransformasi. Pendekatan ini menegaskan bahwa transformasi digital pada hakikatnya adalah transformasi manusia dan nilai kerja, bukan sekadar perubahan perangkat teknologi.

## 2.2 Nilai Ekonomi Syariah dalam Lingkungan Kerja Digital

Ekonomi syariah menempatkan prinsip keadilan ('*adl*), kejujuran (*shiddiq*), tanggung jawab (*amanah*), dan profesionalisme (*itqan*) sebagai landasan utama dalam seluruh aktivitas ekonomi dan organisasi. Prinsip-prinsip tersebut tidak hanya berfungsi sebagai norma moral, tetapi juga sebagai kerangka operasional yang mengarahkan perilaku individu dan kebijakan institusi. Dalam konteks digital workplace, nilai-nilai ini tercermin melalui transparansi data, akurasi pelaporan, keterlacakan proses kerja, serta penggunaan teknologi secara etis dan bertanggung jawab. Digitalisasi dengan demikian tidak sekadar meningkatkan efisiensi dan kecepatan kerja, tetapi juga memperkuat mekanisme pertanggungjawaban karena setiap aktivitas terekam secara sistematis dalam sistem informasi organisasi [16].

Secara teoretis, nilai ekonomi syariah dalam lingkungan kerja digital dapat dipahami melalui beberapa pendekatan. Pertama, teori etika bisnis Islam, yang menekankan bahwa setiap aktivitas ekonomi harus berorientasi pada kemaslahatan (*maslahah*) dan menghindari praktik yang merugikan (*mafsadah*). Dalam digital workplace, teori ini relevan pada aspek keamanan data, perlindungan privasi, serta kejujuran dalam pelaporan kinerja. Teknologi tidak boleh menjadi sarana manipulasi informasi, melainkan alat untuk menjaga integritas dan keadilan dalam interaksi kerja.

Kedua, teori tata kelola berbasis nilai (*value-based governance*), yang menekankan pentingnya integrasi nilai moral dalam struktur organisasi dan sistem pengambilan keputusan. Dalam lingkungan kerja digital, tata kelola berbasis nilai mendorong organisasi untuk merancang kebijakan penggunaan teknologi yang jelas, adil, dan transparan, termasuk dalam pengawasan kinerja, distribusi beban kerja, serta akses terhadap informasi. Prinsip amanah dan '*adl* menjadi fondasi agar digitalisasi tidak berubah menjadi instrumen kontrol yang eksploitatif, melainkan sarana pemberdayaan sumber daya manusia.

Ketika, teori *maqashid al-syariah*, yang memandang aktivitas ekonomi sebagai upaya menjaga lima tujuan utama syariah: perlindungan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Dalam perspektif ini, digital workplace dapat dilihat sebagai instrumen yang mendukung perlindungan harta melalui sistem keuangan dan administrasi yang transparan, serta perlindungan akal melalui akses informasi dan pembelajaran digital. Implementasi teknologi yang selaras dengan *maqashid* tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan keseimbangan antara kepentingan material dan kesejahteraan spiritual karyawan.

Selain itu, konsep *ihsan* dan *itqan* dalam Islam memperkaya pemahaman profesionalisme kerja di era digital. *Ihsan* menekankan kualitas kerja terbaik sebagai bentuk tanggung jawab moral kepada Tuhan dan organisasi, sedangkan *itqan* menuntut ketelitian, konsistensi, dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas [16]. Dalam digital workplace, kedua konsep ini tercermin melalui disiplin penggunaan sistem, keakuratan input data, serta komitmen menjaga mutu output kerja meskipun prosesnya berbasis teknologi.

Lingkungan kerja digital yang berlandaskan nilai ekonomi syariah juga menuntut adanya keseimbangan antara aspek teknis dan spiritual. Infrastruktur teknologi yang andal perlu diiringi dengan budaya kerja yang menjunjung tinggi etika, kerja sama, dan rasa saling percaya. Dengan demikian, digital workplace tidak hanya menjadi ruang produktivitas, tetapi juga ruang internalisasi nilai dan pembentukan karakter profesional. Pendekatan ini menegaskan bahwa teknologi dalam organisasi syariah bukan sekadar alat operasional, melainkan media penguatan integritas, keadilan, dan keberlanjutan kinerja dalam jangka panjang [13].

## 2.3 Kinerja Karyawan sebagai Output Sistem Nilai dan Teknologi

Kinerja karyawan dalam organisasi berbasis digital tidak hanya diukur dari kuantitas dan kualitas output kerja, tetapi juga dari konsistensi perilaku kerja yang mencerminkan integritas, tanggung jawab, serta etika profesional dalam menjalankan tugas [17]. Transformasi digital menyebabkan indikator kinerja tidak lagi semata-mata berbasis hasil akhir, melainkan juga proses kerja yang terdokumentasi, keterlibatan dalam kolaborasi virtual, ketepatan waktu respons, serta kemampuan memanfaatkan teknologi secara produktif. Dengan demikian, kinerja menjadi konsep yang lebih holistik, mencakup dimensi teknis, perilaku, dan nilai [18].

Secara konseptual, pengukuran kinerja pada lingkungan digital dapat dikaitkan dengan teori manajemen kinerja modern yang menekankan keseimbangan antara output, outcome, dan behavior. Output merujuk pada hasil kerja yang terukur, outcome berkaitan dengan dampak pekerjaan terhadap tujuan organisasi, sedangkan behavior mencerminkan sikap dan etika kerja individu dalam menjalankan proses tersebut. Dalam organisasi berbasis digital, ketiga aspek ini saling berkelindan karena sistem teknologi memungkinkan proses kerja terekam secara real-time sehingga perilaku kerja menjadi lebih terlihat dan terukur.

Selain itu, perspektif human capital theory memandang kinerja sebagai manifestasi dari kompetensi, pengalaman, dan pembelajaran berkelanjutan karyawan. Digital workplace menyediakan ruang bagi pengembangan kompetensi melalui akses informasi, pelatihan daring, serta kolaborasi lintas unit yang lebih luas. Namun, peningkatan kompetensi teknis perlu diimbangi dengan penguatan karakter dan nilai profesional agar kinerja tidak hanya tinggi secara kuantitatif, tetapi juga berkualitas dan beretika. Dalam konteks organisasi yang berorientasi nilai, integritas dan etika profesional menjadi pembeda utama antara kinerja yang sekadar produktif dan kinerja yang berkelanjutan. Integritas tercermin melalui kejujuran dalam pelaporan data, kepatuhan terhadap prosedur digital, serta komitmen menjaga keamanan informasi organisasi [19]. Etika profesional terlihat dari cara individu berinteraksi dalam ruang digital, menghargai waktu kerja, serta menjaga tanggung jawab kolektif dalam tim virtual.

Oleh karena itu, integrasi antara disiplin kerja, kepemimpinan berbasis nilai, serta lingkungan kerja digital yang kondusif menjadi faktor strategis dalam menciptakan performa kerja yang berkelanjutan [20]. Disiplin kerja memastikan konsistensi perilaku dan kepatuhan terhadap sistem, kepemimpinan berbasis nilai memberikan arah moral sekaligus motivasi, sedangkan lingkungan kerja digital menyediakan infrastruktur dan budaya kolaboratif yang mendukung produktivitas. Sinergi ketiga aspek tersebut memungkinkan organisasi tidak hanya mencapai target kinerja jangka pendek, tetapi juga membangun fondasi kinerja jangka panjang yang adaptif, etis, dan resilien terhadap perubahan teknologi [21].

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT Mecca Abadi Sejahtera yang telah menggunakan sistem kerja berbasis digital workplace sebanyak 110 orang. Sampel penelitian berjumlah 85 responden yang ditentukan menggunakan proportional random sampling.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin yang disebarakan secara daring. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik dan regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak statistik.

## 3. Hasil dan Diskusi

Bagian ini menyajikan hasil analisis data serta pembahasan yang mengaitkan temuan empiris dengan konteks digital workplace. Analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk melihat kontribusi disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 85 karyawan tetap yang bekerja pada PT Mecca Abadi Sejahtera. Mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari lima tahun dan telah terbiasa menggunakan sistem kerja berbasis digital dalam aktivitas operasional maupun administratif. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman yang memadai untuk memberikan penilaian terhadap penerapan digital workplace di perusahaan.

### 3.1. Karakteristik Responden

Karakter responden dalam penelitian ini memberikan gambaran umum mengenai profil karyawan yang terlibat dalam implementasi *digital workplace* di PT Mecca Abadi Sejahtera. Dari total 85 responden, sebagian besar berada pada rentang usia produktif antara 25–35 tahun, yang menunjukkan tingkat adaptasi teknologi yang relatif baik. Dari sisi masa kerja, mayoritas responden telah bekerja lebih dari lima tahun, sehingga memiliki pemahaman yang memadai terhadap budaya organisasi serta sistem kerja digital yang diterapkan perusahaan.

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden didominasi oleh lulusan sarjana, diikuti oleh diploma dan sebagian kecil lulusan sekolah menengah. Kondisi ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia perusahaan memiliki latar belakang pendidikan yang cukup untuk memahami penggunaan teknologi informasi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Selain itu, sebagian besar responden menempati posisi staf operasional dan administrasi yang secara langsung berinteraksi dengan sistem digital perusahaan.

Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian merupakan individu yang memiliki pengalaman kerja dan paparan teknologi yang memadai, sehingga penilaian yang diberikan terhadap disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja digital, dan kinerja karyawan dapat dianggap representatif dalam menggambarkan kondisi organisasi.

### 3.2. Analisis statistik

Analisa statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel penelitian yang meliputi disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja digital, dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum seluruh variabel berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan persepsi positif responden terhadap penerapan digital workplace berbasis nilai syariah di perusahaan.

Nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan menunjukkan skor tertinggi dibanding variabel lainnya, yang mengindikasikan bahwa responden memandang peran pimpinan sebagai faktor penting dalam mengarahkan pemanfaatan teknologi dan menjaga budaya kerja. Variabel disiplin kerja juga menunjukkan nilai rata-rata yang relatif tinggi, menandakan adanya kesadaran karyawan dalam mematuhi prosedur kerja digital serta menjaga ketepatan waktu pelaporan dan penggunaan sistem.

Sementara itu, variabel lingkungan kerja digital menunjukkan persepsi yang baik terhadap ketersediaan infrastruktur teknologi, akses informasi, serta kenyamanan dalam bekerja secara digital. Variabel kinerja karyawan pun berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa penerapan digital workplace tidak menurunkan produktivitas, melainkan cenderung meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

### 3.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, penelitian ini terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik.

#### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi data berada pada pola yang mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah batas toleransi umum, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hal ini menandakan bahwa antarvariabel independen tidak memiliki korelasi yang berlebihan dan masing-masing mampu menjelaskan variabel dependen secara mandiri.

#### Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik penyebaran data berada secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi dapat dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan sebagai dasar pengambilan kesimpulan penelitian.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja digital secara simultan. Koefisien terbesar terdapat pada variabel gaya kepemimpinan, yang mengindikasikan bahwa peran pemimpin dalam mengelola sistem kerja digital dan membangun budaya kerja berbasis nilai memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja digital, teknologi bukanlah faktor tunggal yang menentukan produktivitas, melainkan harus diimbangi dengan kepemimpinan yang adaptif serta disiplin kerja yang konsisten. Lingkungan kerja digital yang kondusif berperan sebagai pendukung yang memperkuat efektivitas kedua faktor tersebut dalam membentuk performa kerja yang optimal.

### 3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur konstruk penelitian secara akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi item-total (Corrected Item-Total Correlation), sedangkan uji reliabilitas diukur menggunakan nilai Cronbach's Alpha.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Item	Rentang Korelasi Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	6	0,52 – 0,78	0,84	Valid dan Reliabel
Gaya Kepemimpinan	7	0,55 – 0,81	0,88	Valid dan Reliabel
Lingkungan Kerja	6	0,50 – 0,76	0,82	Valid dan Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0,54 – 0,80	0,86	Valid dan Reliabel

Seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi lebih besar dari batas minimum 0,30 dan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

### 3.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai r-tabel. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas 0,70, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,812	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,835	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,801	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,847	Reliabel

### 3.6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien ( $\beta$ )	t-hitung	Sig.
Disiplin Kerja	0,312	3,245	0,002
Gaya Kepemimpinan	0,356	3,987	0,000
Lingkungan Kerja	0,298	2,914	0,005

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki kontribusi yang bermakna dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada konteks digital workplace syariah. Namun, yang lebih penting dari sekadar signifikansi statistik adalah pola kontribusi relatif antarvariabel.

Gaya kepemimpinan memiliki koefisien tertinggi, yang mengindikasikan bahwa dalam lingkungan kerja berbasis digital, peran pemimpin menjadi penentu utama keberhasilan sistem kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa teknologi tidak bekerja secara otomatis meningkatkan kinerja, melainkan memerlukan arahan, keteladanan, dan legitimasi dari pemimpin organisasi.

Disiplin kerja menempati posisi kontribusi kedua, yang mencerminkan bahwa digital workplace menuntut konsistensi perilaku kerja yang lebih tinggi. Sistem digital memperkecil ruang deviasi, sehingga karyawan dengan tingkat disiplin yang baik mampu beradaptasi dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Lingkungan kerja juga memberikan kontribusi signifikan, menandakan bahwa kualitas infrastruktur digital dan iklim kerja tetap menjadi prasyarat penting bagi efektivitas kinerja. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa digital workplace merupakan sistem terpadu antara teknologi dan lingkungan sosial organisasi.

### 3.7. Uji Kelayakan Model

Uji simultan menunjukkan nilai F-hitung sebesar 56,214 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,68 menunjukkan bahwa 68% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

**Tabel 4. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi**

Indikator	Nilai
F-hitung	56,214
Sig.	0,000
$R^2$	0,680

Pembahasan ini menginterpretasikan temuan penelitian dalam kerangka digital workplace berbasis ekonomi syariah. Temuan empiris menunjukkan bahwa pengelolaan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari integrasi antara sistem digital dan nilai-nilai syariah yang dianut organisasi.

Disiplin kerja terbukti berperan penting dalam membangun kinerja karyawan PT Mecca Abadi Sejahtera. Dalam perspektif syariah, disiplin mencerminkan nilai amanah dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan. Pada lingkungan kerja digital, disiplin diwujudkan melalui kepatuhan terhadap prosedur berbasis sistem, keakuratan pencatatan data, serta konsistensi dalam penggunaan platform digital perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi justru memperkuat mekanisme pengendalian kerja yang selaras dengan prinsip syariah.

Kepemimpinan juga menjadi faktor strategis dalam konteks digital workplace berbasis syariah. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah teknis, tetapi juga sebagai penjaga nilai (*value guardian*) yang memastikan bahwa pemanfaatan teknologi mendukung etika dan keadilan. Kepemimpinan yang adaptif terhadap teknologi dan

berlandaskan nilai uswah mampu membangun kepercayaan serta meningkatkan komitmen karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal.

Lingkungan kerja digital yang kondusif turut mendukung kinerja karyawan. Dalam organisasi syariah, lingkungan kerja tidak hanya diukur dari aspek fisik dan teknologi, tetapi juga dari iklim kerja yang mencerminkan kejujuran, kerja sama, dan keseimbangan antara aspek material dan spiritual. Infrastruktur teknologi yang andal, sistem informasi yang transparan, serta budaya kerja yang berorientasi nilai terbukti mendukung efektivitas kerja karyawan.

Secara integratif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan digital workplace di PT Mecca Abadi Sejahtera sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menyelaraskan teknologi dengan nilai-nilai ekonomi syariah. Transformasi digital yang tidak diimbangi dengan penguatan disiplin, kepemimpinan beretika, dan lingkungan kerja berbasis nilai berpotensi menimbulkan disorientasi kerja.

Jika dilihat dari perspektif ekonomi syariah, temuan penelitian ini menegaskan bahwa digital workplace dapat berfungsi sebagai instrumen penguatan nilai amanah dan akuntabilitas. Sistem digital memungkinkan proses kerja terdokumentasi dengan baik, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara jujur dan bertanggung jawab, bukan semata-mata karena pengawasan, tetapi karena kesadaran nilai.

Dominannya peran kepemimpinan menunjukkan bahwa transformasi digital dalam organisasi syariah memerlukan kepemimpinan yang tidak hanya visioner secara teknologi, tetapi juga kuat secara moral. Pemimpin berperan sebagai penjaga nilai (*value guardian*) yang memastikan bahwa pemanfaatan teknologi tidak bergeser menjadi alat kontrol yang menekan, melainkan sarana pemberdayaan karyawan.

Dengan demikian, digital workplace syariah dapat dipahami sebagai pendekatan manajerial yang menempatkan teknologi sebagai alat, manusia sebagai subjek, dan nilai syariah sebagai fondasi. Pendekatan ini berpotensi menghasilkan kinerja karyawan yang tidak hanya tinggi secara kuantitatif, tetapi juga berkelanjutan dan beretika.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan digital workplace syariah merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan kinerja karyawan pada sektor manufaktur. Digital workplace tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan efisiensi kerja melalui pemanfaatan teknologi, tetapi juga sebagai instrumen penguatan nilai-nilai ekonomi syariah seperti amanah, transparansi, dan akuntabilitas dalam aktivitas kerja sehari-hari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan terbentuk melalui interaksi antara sistem kerja digital dan faktor perilaku organisasi. Disiplin kerja berperan sebagai fondasi utama dalam memastikan sistem digital berjalan secara efektif. Lingkungan kerja berbasis teknologi menuntut konsistensi, ketepatan, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja, yang dalam perspektif syariah merepresentasikan tanggung jawab moral individu dalam menunaikan amanah pekerjaan. Kepemimpinan terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam konteks digital workplace syariah. Peran pemimpin tidak hanya sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai teladan (*uswah*) yang mengarahkan pemanfaatan teknologi agar tetap selaras dengan nilai etika dan keadilan. Kepemimpinan yang adaptif terhadap teknologi dan berlandaskan nilai syariah mampu meningkatkan kepercayaan, komitmen, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan sistem kerja digital. Lingkungan kerja digital juga memberikan kontribusi penting terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang didukung oleh infrastruktur teknologi yang andal, sistem informasi yang transparan, serta iklim kerja yang kondusif secara sosial dan spiritual mendorong terciptanya rasa keadilan dan kenyamanan kerja. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa lingkungan kerja dalam organisasi syariah tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga dimensi digital dan nilai. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan *digital workplace* syariah tidak ditentukan semata-mata oleh kecanggihan teknologi, melainkan oleh kemampuan organisasi dalam menyelaraskan teknologi dengan pengelolaan sumber daya manusia berbasis nilai. Digital workplace syariah dapat dipahami sebagai sistem sosio-teknis yang menempatkan manusia dan nilai sebagai pusat pengelolaan kinerja karyawan yang berkelanjutan. Implikasi Manajerial: Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan manufaktur berbasis ekonomi syariah perlu merancang digital workplace yang terintegrasi dengan penguatan budaya kerja amanah dan akuntabel. Pengembangan kepemimpinan digital berbasis nilai syariah juga menjadi kunci dalam menjaga etika, keadilan, dan kepercayaan karyawan di tengah transformasi digital. Selain itu, organisasi disarankan untuk membangun lingkungan kerja digital yang tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga keseimbangan antara aspek material dan spiritual karyawan guna mendorong kinerja jangka panjang. Keterbatasan dan Agenda Penelitian

Selanjutnya: Penelitian ini terbatas pada satu perusahaan manufaktur berbasis ekonomi syariah sehingga generalisasi temuan masih bersifat kontekstual. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek kajian pada sektor jasa keuangan syariah atau industri halal lainnya serta mengembangkan indikator digital workplace yang mencakup dimensi etika dan tata kelola teknologi dalam perspektif syariah.

#### Referensi

- [1] E. Tulungen *et al.*, “Transformasi digital: Peran kepemimpinan digital,” *ejournal.unsrat.ac.id*, vol. 10, no. 2, pp. 1116–1123, 2022, Accessed: Jan. 25, 2026. [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/41399>
- [2] M. Kusumaningtyas and D. Wulansari, “Literasi Digital dan Fintech: Strategi Menghadapi Disinformasi di Indonesia,” *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, vol. 4, no. 3, pp. 4640–4645, Sep. 2025, doi: 10.31004/riggs.v4i3.2677.
- [3] - Tika Widiastuti *et al.*, “Keuangan Publik Syariah: Teori dan Praktik,” 2020.
- [4] D. Melinda Sari, M. Kusumaningtyas, and I. Suwangsih, “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BPSDMP Kominfo Surabaya,” *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, vol. 4, no. 3, pp. 4710–4717, Sep. 2025, doi: 10.31004/riggs.v4i3.2651.
- [5] S. M. Aliefiarahma and J. Sasmita, “Nilai-Nilai Syariah dalam Kepemimpinan untuk Mewujudkan Tata Kelola Organisasi yang Amanah,” *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, vol. 8, no. 2, pp. 432–441, Dec. 2025, Accessed: Jan. 25, 2026. [Online]. Available: <https://journal.uir.ac.id/index.php/syarikat/article/view/25011>
- [6] M. Ekhsan and R. Mariyono, “Pengaruh gaya kepemimpinan islami, budaya organisasi islami dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Yanmar Indonesia,” *stiealwashliyahsibolga.ac.id*, vol. 3, no. 2, 2020, doi: 10.36778/jesya.v3i2.188.
- [7] I. A. Iffah, “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Loyalitas Karyawan Bank Syariah Indonesia The Tower,” *repository.uinjkt.ac.id*, 2024, Accessed: Jan. 25, 2026. [Online]. Available: <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/78990>
- [8] J. S. Fuji Inzani *et al.*, “Pengaruh Leadership Trust Dan Digital Workplace Terhadap Employee Performance,” *jurnal.feb-umi.id*, vol. 8, no. 3, 2025, Accessed: Jan. 25, 2026. [Online]. Available: <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/1351>
- [9] Y. Mustofa, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja SDM Dengan Digital Workplace Sebagai Intervening Variable,” 2022, Accessed: Jan. 25, 2026. [Online]. Available: <https://search.proquest.com/openview/b62d0eed1202ca96b4060260ef966183/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- [10] Didin, H. Perkasa, C. Arbaina, S. Purwanto, O. Hamidah, and A. Tarmiji, “Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *jurnal.lenteranusa.id*, 2023, Accessed: Feb. 03, 2026. [Online]. Available: <https://jurnal.lenteranusa.id/index.php/agility/article/view/84>
- [11] D. Lase and Y. Absah, “Infrastruktur Digital dalam Perspektif Konseptual: Kajian Teoretis, Temuan Empiris, dan Agenda Riset Masa Depan,” *falulufohalowo.com*, 2025, Accessed: Feb. 01, 2026. [Online]. Available: <https://falulufohalowo.com/index.php/tuhenori/article/view/131>
- [12] P. Budaya Organisasi, L. KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Annisa Putri Marpaung, A. Darmawan, P. Studi Akuntansi Manajerial, and P. Negeri Batam, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *jurnal.polibatam.ac.id*, vol. 6, no. 1, pp. 21–32, 2022, Accessed: Feb. 03, 2026. [Online]. Available: <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAMA/article/view/3960>
- [13] F. Ridhani and A. Lazuardi, “Ekonomi Digital dalam Perspektif Syariah,” *maryamsejahtera.com*, vol. 1, no. 4, p. 825, 2023, Accessed: Feb. 03, 2026. [Online]. Available: <http://maryamsejahtera.com/index.php/Education/article/view/872>
- [14] S. Suhada, A. Kusumo Diantoro, A. Wardatul Jannah, R. Valya, and D. Trianti SERAMBI, “The impact of digital workplace spirituality on innovative work behavior among millennial workers: The moderating role of digital skills,” *ejournal.imperiuminstitute.org*, vol. 6, no. 2, pp. 127–142, 2024, doi: 10.36407/serambi.v6i2.1410.
- [15] T. Dan Peluang Pengembangan Bisnis Syariah Di Era Digital Saskia Salsabila *et al.*, “Tantangan Dan Peluang Pengembangan Bisnis Syariah Di Era Digital,” *jurnal.dokicti.org*, vol. 3, no. 1, pp. 96–104, 2025, Accessed: Feb. 03, 2026. [Online]. Available: <https://jurnal.dokicti.org/index.php/ECONIS/article/view/521>
- [16] L. Hasan and Hilalludin, “INTEGRASI NILAI SYARIAH DALAM EKONOMI DIGITAL DAN GAYA HIDUP MUSLIM KONTEMPORER,” *journal.iai-daraswaja-rohil.ac.id*, vol. 1, no. 4, p. 825, 2025, Accessed: Feb. 03, 2026. [Online]. Available: <https://journal.iai-daraswaja-rohil.ac.id/index.php/takaful/article/view/145>
- [17] M. Husen and A. Syahni, “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Digital,” *ejournal.stiesbabussalam.ac.id*, 2025, Accessed: Feb. 03, 2026. [Online]. Available: <https://ejournal.stiesbabussalam.ac.id/index.php/istifada/article/view/112>
- [18] T. Novita and S. Hasan, “Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai,” *jurnal.feb-umi.id*, 2023, Accessed: Feb. 03, 2026. [Online]. Available: <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/644>
- [19] A. Wahyudi and Assyamiri, “Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia,” *ejournal.stie-trianandra.ac.id*, 2023, Accessed: Feb. 03, 2026. [Online]. Available: <https://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/2222>
- [20] R. Widihartono, Ahmadi, and undefined 2024, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital,” *jurnal.stieganessa.ac.id*, 2024, Accessed: Feb. 03, 2026. [Online]. Available: <http://jurnal.stieganessa.ac.id/index.php/ekmabis/article/view/104>