



hubungan antara sistem rekrutmen dengan produktivitas kerja karyawan di unit *Retail Syariah Kopontren As Sakinah Keputih Surabaya*.

Pada model regresi diperoleh hasil yang sama dengan uji hipotesis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa sistem rekrutmen memiliki pengaruh positif ( $B = 0.053$ ) terhadap produktivitas kerja meskipun pengaruhnya tidak signifikan ( $\alpha = 0.854 > 0.05$ ). Begitu juga dengan variabel pelatihan, Variabel pelatihan juga memiliki pengaruh positif ( $B = 0.242$ ) terhadap produktivitas namun tidak signifikan ( $\alpha = 0.209 > 0.05$ ). Hasil berbeda dihasilkan oleh variabel penanaman nilai spiritual yang teruji memiliki pengaruh positif yang cukup besar dibandingkan dengan variabel independen lain. Hal ini terlihat pada nilai koefisien ( $B$ ) sebesar 0.781. Dan nilai signifikan yang dihasilkan juga dibawah 0.05, yaitu 0.00 yang menunjukkan bahwa penanaman nilai spiritual memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di unit *Retail Syariah Kopontren As Sakinah Keputih Surabaya*.

Besar pengaruh yang disumbangkan oleh sistem rekrutmen, pelatihan dan penanaman nilai spiritual adalah 52.6% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dalam penelitian sebelumnya, oleh Elza Septeriana tahun 2009 yang melakukan pengujian pada Pengaruh Penerapan Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI Syariah Cabang Syariah Padang. Mendapatkan hasil bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan PT BNI Syariah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian ini yang peneliti lakukan di unit *Retail Syariah Kopontren As Sakinah* diperoleh hasil variabel

Sistem Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan teori oleh Simamora yang mengatakan bahwa keberhasilan rekrutmen dapat dilihat dari karyawan yang lolos pengujian. Karyawan yang berkualitas akan bekerja lebih baik dan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki keahlian rendah.

Ketidakselarasan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu dan teori yang ada dapat disebabkan oleh perekrutan pada PT BNI Syariah telah terbentuk sebuah sistem perekrutan yang lebih terorganisir dan ketat serta memiliki spesifikasi karyawan sesuai lowongan yang akan diisi. Sedangkan di unit *Retail* Syariah As Sakinah belum memiliki persyaratan yang spesifik yang sesuai dengan lowongan yang kosong, persyaratan utama yang diberikan oleh lembaga ini dalam melakukan rekrutmen karyawan adalah calon karyawan merupakan seorang muslim taat, mereka percaya bahwa kemampuan seseorang dapat berkembang seiring berjalannya waktu setelah menjadi karyawan.

Pada variabel pelatihan juga didapatkan hasil yang berbeda dengan penelitian terdahulu. Dalam penelitian terdahulu pengujian pelatihan terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Wilson Bangun dalam bukunya mengatakan bahwa pelatihan yang berhasil dapat dilihat dari perbandingan produktivitas karyawan sebelum dan sesudah dilaksanakannya pelatihan. Sirait dalam bukunya juga menjelaskan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah pendidikan dan pelatihan. Namun dalam penelitian ini, hasil pengujian variabel pelatihan di unit *Retail*

Syariah Kopontren Hidayatullah As Sakinah Surabaya menunjukkan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini dapat terjadi karena pelatihan yang dilakukan bukan menjadi kegiatan prioritas perusahaan. Dari hasil wawancara terhadap beberapa karyawan mengenai pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, peneliti mendapatkan hasil bahwa selama ini pelatihan yang dilakukan kurang efektif. Karena pelatihan yang dilakukan lebih sering dalam bentuk seminar yang hanya menyampaikan teori. Tidak adanya *trainer* dari luar atau dalam perusahaan yang memiliki hubungan berkelanjutan dengan karyawan juga menjadi salah satu faktor tidak signifikannya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas, *trainer* tidak dapat memantau dan mendapat pelajaran dari perubahan karyawan setelah pelatihan dilaksanakan, sehingga *trainer* tidak dapat membantu dan memberikan solusi atas kendala karyawan dalam penerapan materi pelatihan. Serta dari hasil observasi peneliti, pelayanan yang diberikan oleh para karyawan kepada konsumen kurang memuaskan, karena masih banyak karyawan yang bertugas cenderung menampakkan wajah tanpa ekspresi sehingga terkesan tidak ramah terhadap konsumen khususnya konsumen wanita. Sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa pelatihan terkait pelayanan pelanggan kurang diterapkan dan tidak menutup kemungkinan bahwa penerapan materi pelatihan lainnya juga tidak diterapkan secara optimal.

Mengingat bahwa visi perusahaan adalah menjadi jaringan bisnis ritel modern syariah terkemuka di Indonesia dalam peran serta pembangunan ekonomi umat dan kepemilikan perusahaan oleh sebuah lembaga Islam yakni

Hidayatullah, menjadikan perusahaan ini lebih memprioritaskan kegiatan *religious* pada karyawannya. Kegiatan *religious* di unit *Retail* Syariah Kopontren Hidayatullah As Sakinah Keputih Surabaya lebih sering diadakan, dibandingkan dengan pelatihan. Pelatihan dijadwalkan satu bulan sekali dengan pembagian sedangkan kegiatan *religious* memiliki jadwal harian, mingguan dan bulanan. Setiap hari, karyawan As Sakinah diwajibkan untuk melaksanakan sholat berjamaah, halaqoh yang menjadi rutinitas karyawan dilaksanakan seminggu sekali, dan setiap bulannya karyawan harus mengikuti pengajian pagi yang dipimpin oleh pengasuh pondok pesantren Hidayatullah.

Dalam penelitian ini penanaman nilai spiritual memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di Unit *Retail* Syariah Kopontren Hidayatullah As Sakinah Keputih Surabaya dengan nilai koefisiensi sebesar 0.781 dan signifikansi 0.000. Hal ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu oleh Karina Mustikasari tahun 2015 dan Sedigheh Tootian Esfahani dan Ali Najafi di tahun yang sama, yang mendapatkan hasil bahwa kegiatan spiritual dan kecerdasan spiritual seseorang memiliki dampak positif terhadap profesional kerja seseorang yang berujung pada produktivitas kerja yang meningkat. Seseorang yang memiliki keimanan yang kuat cenderung untuk selalu melaksanakan amanah yang telah dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Sifat tenang yang dimiliki seseorang dengan tingkat kecerdasan spiritual juga membantu dalam menyelesaikan seluruh tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Dengan nilai spiritual yang dimilikinya seseorang cenderung akan merasa bersalah jika tidak memenuhi tugasnya dengan baik dan akan selalu memperbaiki



