

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KOMITMEN
AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus pada Perum Perhutani Blora)**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1
Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh:

Muhammad Taufiqurrahman

NIM: 30401700159

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KOMITMEN
AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PERUM PERHUTANI BLORA**

Disusun Oleh:

Muhammad Taufiqurrahman

NIM: 30401700159

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 29 Juli 2024

Pembimbing



Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM.

NIK. 210485009

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KOMITMEN
AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PERUM PERHUTANI BLORA**

Disusun oleh :

Muhammad Taufiqurrahman

NIM: 30401700159

Telah dipertahankan penguji Pada

tanggal: 19 Agustus 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I

Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, M.M

NIK. 210485009

Dr. H. Moch Zulfa, M.M

NIK. 210486011

Penguji II

Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, SE., M.Bus

NIK. 210498040

**Usulan penelitian Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal: 19 Agustus 2024**

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIK 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Taufiqurrahman

NIM 30401700159

Fakultas : Ekonomi

Progam Studi : S-1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **“PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUM PERHUTANI BLORA”** merupakan hasil karya saya sendiri dan dengan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih sebagian besar atau seluruh karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Apabila saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai yang berlaku.

Semarang, 29 Juli 2024



Muhammad Taufiqurrahman
30401700159

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Taufiqurrahman

NIM : 30401700159

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul : **“PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUM PERHUTANI BLORA”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya do internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 29 Juli 2024



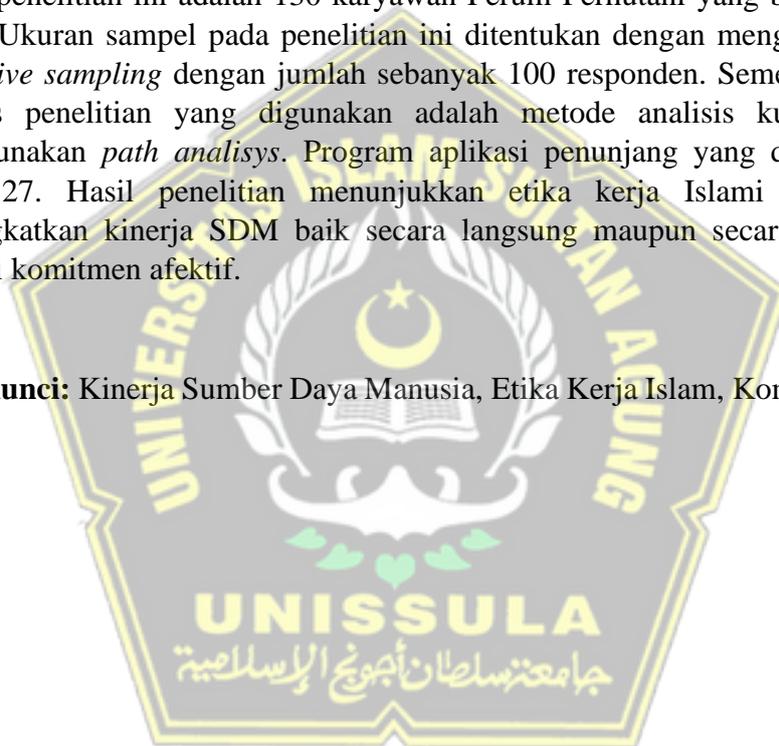
mberi Pernyataan

MUHAMMAD TAUFIQURRAHMAN
NIM. 30401700159

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji pengaruh Etika Kerja Islam terhadap peningkatan Kinerja SDM dan peran Komitmen Afektif sebagai variabel intervening di Perum Perhutani Blora. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori atau *explanatory research* dimana penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan keterkaitan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel eksogen pada penelitian ini mencakup Etika Kerja Islam, Komitmen Afektif, sementara untuk variabel endogen adalah Kinerja SDM. Populasi dalam penelitian ini adalah 130 karyawan Perum Perhutani yang berada di wilayah Blora. Ukuran sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah sebanyak 100 responden. Sementara itu metode analisis penelitian yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif dengan menggunakan *path analysis*. Program aplikasi penunjang yang digunakan adalah SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan etika kerja Islami berperan dalam meningkatkan kinerja SDM baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui komitmen afektif.

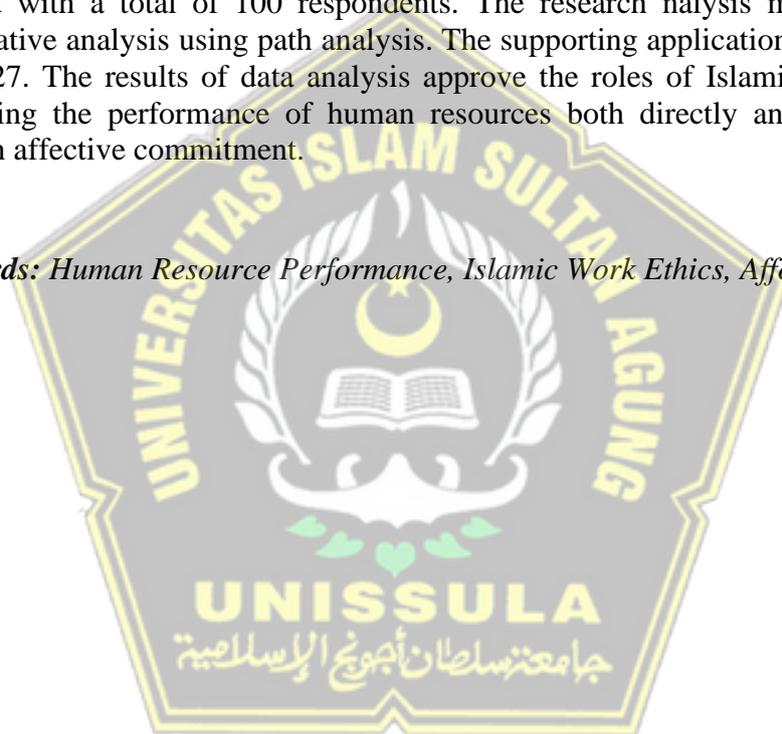
Kata Kunci: Kinerja Sumber Daya Manusia, Etika Kerja Islam, Komitmen Afektif



ABSTRACT

This research aims to identify the influence of Islamic Work Ethics on enhancing the Performance of Human Resources through Affective Commitment as an intervening variable. The type of research of this study is an explanatory research, where this research aims to analyze the relationship between exogenous variables and endogenous variables. Exogenous variables in this research include Islamic Work Ethics, Affective Commitment, while the endogenous variable is Human Resource Performance. The population in this research are 130 Perum Perhutani employees in the Bloro area. The sample in this study was determined using a purposive sampling method with a total of 100 respondents. The research analysis method used is a quantitative analysis using path analysis. The supporting application program used is SPSS 27. The results of data analysis approve the roles of Islamic work ethics in enhancing the performance of human resources both directly and also indirectly through affective commitment.

Keywords: *Human Resource Performance, Islamic Work Ethics, Affective Commitment*



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

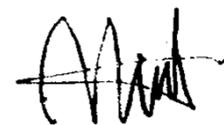
Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan usulan Skripsi yang berjudul **Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Etika Kerja Islam dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Perum Perhutani Blora)**” Penulisan Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat kelulusan program strata-1 S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. terselesaikannya penulisan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Allah *subhananu wa ta'ala* atas segala nikmat, karunia, dan hidayah yang telah diberikan sampai detik ini sehingga penulis dapat terus menjadi pribadi yang lebih baik, bersyukur, dan optimis.
2. Nabi Muhammad *sallallahu alaihi wa salam* sebagai manusia terbaik yang menjadi pedoman untuk dicontoh bagi semua umat muslim agar menjadi pribadi dengan ahlak yang baik
3. Keluarga tersayang khususnya Bapak Mastur, Tutik Undayaningsih, Mas Iqbal, Bu Srihartini, Mely Rosida dan keluarga besar lainnya atas segala cinta, usaha dan doa yang terus diberikan sehingga tak dapat terlukiskan lagi betapa besar peran mereka untuk terus mendukung dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu serta arahan terkait penulisan Skripsi ini.
5. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi Unissula Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat.
8. Bapak dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan dukungan spiritual dan material kepada penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
9. Semua teman-teman Fakultas Ekonomi Manajemen yang saya cintai dan senantiasa mendukung dengan memberi semangat, doa, dan bantuan pada penyusunan usulan Skripsi ini.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang membantu kelancaran dan mengarahkan dalam penyusunan Skripsi ini.

Dalam penulisan Skripsi ini tentu disadari masih terdapat banyak kekurangan serta jauh dari kata sempurna maka dari itu diharapkan para pembaca dapat memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Semarang, 29 Juli 2024



Muhammad Taufiqurrahman
30401700159

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II.....	8
KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Etika Kerja Islam	8
2.1.1 Pengertian	8
2.1.2 Faktor-Faktor Etika Kerja Islam.....	9
2.1.3 Indikator Etika Kerja Islam	9
2.2 Komitmen Afektif.....	10
2.2.1 Pengertian	10
2.2.2 Faktor-Faktor Komitmen Afektif	11
2.2.3 Indikator Komitmen Afektif.....	11
2.3 Kinerja Sumber Daya Manusia	12
2.3.1 Pengertian	12
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia.....	14

2.3.3	Indikator Kinerja Sumber Daya Manusia.....	15
2.4	Hubungan Antara Variabel dan Perumusan Hipotesis.....	16
2.4.1	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Afektif.....	16
2.4.2	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja SDM.....	17
2.4.3	Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja SDM.....	18
2.5	Model Empirik Penelitian	19
BAB III.....		21
METODE PENELITIAN		21
3.1	Jenis Penelitian.....	21
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	21
3.3	Jenis Data	22
3.3.1	Data Primer	22
3.3.2	Data Sekunder	22
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	22
3.4.1	Data Primer.....	22
3.4.2	Data Sekunder.....	23
3.5	Definisi Operasional dan Indikator Variabel	23
3.6	Teknik Analisis Data.....	24
3.6.1	Uji Instrumen.....	24
3.6.2	Uji Asumsi Klasik (Uji Kualitas Data).....	25
3.6.3	Path Analysis.....	27
3.6.4	Uji Hipotesis (Uji t).....	27
3.6.5	Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R-Square</i>).....	28
3.6.6	Uji Sobel (Sobel Test)	28
BAB IV.....		30
PEMBAHASAN.....		30
4.1	Gambaran Umum Responden.....	30
4.1.1	Jenis Kelamin Responden.....	30
4.1.2	Umur Responden.....	31
4.1.3	Masa Kerja Responden.....	31
4.2	Hasil Analisis.....	32
4.2.1	Deskripsi Variabel Penelitian.....	32
4.2.2	Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Etika Kerja Islam.....	33
4.2.3	Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Afektif.....	34

4.2.4	Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja SDM.....	35
4.3	Pengujian Instrumen Penelitian.....	36
4.3.1	Uji Validitas Data.....	36
4.3.2	Uji Reabilitas Data.....	37
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	38
4.4.1	Pengujian Normalitas.....	38
4.4.2	Pengujian Multikolinieritas.....	41
4.4.3	Pengujian Heterokedastisitas.....	42
4.5	Path Analisis.....	43
4.5.1	Model Persamaan Jalur.....	43
4.5.2	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	44
4.5.3	Uji Hipotesis (Uji T).....	46
4.6	Uji Sobel Test.....	46
4.6.1	Uji Sobel Etika Kerja Islam terhadap Kinerja SDM melalui Komitmen Afektif	47
4.7	Pembahasan.....	48
4.7.1	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Afektif.....	48
4.7.2	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja SDM.....	49
4.7.3	Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja SDM.....	50
4.7.4	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja SDM melalui Komitmen Afektif	51
BAB V	52
PENUTUP	52
5.1	Kesimpulan.....	52
5.2	Implikasi Manajerial.....	53
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	54
5.4	Agenda Penelitian Mendatang.....	55
DAFTAR PUSTAKA	56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Penebangan Pohon Perum Perhutani Blora.....	2
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator Variabel.....	23
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	30
Tabel 4.2 Umur Responden.....	31
Tabel 4.3 Masa Kerja Responden.....	32
Tabel 4.4 Hasil Tanggapan Responden Variabel Etika Kerja Islam.....	33
Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden Variabel Komitmen Afektif.....	34
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja SDM.....	35
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kuisisioner.....	36
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reabilitas.....	37
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas 1	38
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas 2	39
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas 1	41
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas 2	41
Tabel 4.13 Uji Heterokedastisitas 1	42
Tabel 4.14 Uji Heterokedastisitas 2	43
Tabel 4.15 Medel Persamaan Regresi 1	43
Tabel 4.16 Model Persamaan Regresi 2	44
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi Model Regresi 1	45
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi Model Regresi 2	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian.....	20
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas 1.....	39
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas 2.....	40
Gambar 4. 3 Uji Sobel Test.....	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuisisioner Penelitian.....	59
Lampiran 2 Data Penelitian.....	62
Lampiran 3 Uji Validitas.....	68
Lampiran 4 Uji Reabilitas.....	70
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik.....	72
Lampiran 6 Path Analisis.....	76



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja Sumber Daya Manusiannya, dimana kinerja Sumber Daya Manusia menjadi salah satu peran penting dalam mencapai target-target yang ditentukan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusiannya. SDM yang berkompeten di bidangnya sangat diperlukan sebuah perusahaan untuk memajukan usahanya. Selain itu sebagai aset perusahaan, pimpinan diharapkan mampu memberikan teladan, dorongan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Perusahaan yang memasuki bidang apapun akan selalu menghadapi persaingan, dan persaingan yg semakin ketat akan memperkuat sebuah perusahaan dalam menghadapi kondisi pasar, perusahaan juga harus memiliki teknologi yang mumpuni supaya survive lebih lama di pasar. Kecanggihan teknologi wajib ditunjang menggunakan kemampuan daya insan yg handal, mempunyai pemikiran yg baik & keterampilan yg baik, lantaran secanggih apapun teknologi ,apabila daya insannya buruk pasti operasi perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar (Mustopa et al., 2021).

Pada saat ini kualitas kinerja masih menjadi permasalahan pada suatu organisasi atau perusahaan, oleh karena itu organisasi atau perusahaan perlu mengetahui kualitas kinerja Sumber Daya Manusiannya, karena suatu perusahaan membutuhkan SDM sebagai tenaga kerja untuk meningkatkan produk (barang

atau jasa) yang berkualitas dan kuantitas tinggi. Dengan kinerja SDM yang tinggi dan baik akan mampu meningkatkan kompetensi dalam pelayanan dan produktifitas yang maksimal.

Perhutani adalah Badan Usaha Milik Negara berbentuk Perusahaan Umum (Perum) yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola sumberdaya hutan negara di pulau Jawa dan Madura. Peran strategis Perhutani adalah mendukung sistem kelestarian lingkungan, sistem sosial budaya dan sistem perekonomian masyarakat sekitar. Dalam mengelola perusahaan, Perhutani menghargai seluruh aturan mandatory dan voluntary guna mencapai Visi dan Misi perusahaan. Perhutani optimis akan keberhasilan masa depan pengelolaan sumberdaya hutan dan lingkungan berdasarkan kondisi hutan yang ada, kekuatan visi yang ingin dicapai dan konsistensi penerapan standar internasional pengelolaan hutan sebagai pendukung bisnis yang berkelanjutan.

Objek dari penelitian ini adalah Perum Perhutani Blora. Perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di dalam pengelolaan hasil hutan. Berdasarkan survey awal dengan bagian kepegawaian Perum Perhutani Blora diperoleh rencana pencapaian target dan realisasi kerja dalam pengelolaan produksi pohon selama tahun 2023 disajikan seperti pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Penebangan Pohon Perum Perhutani Blora
Tahun 2023

Waktu	Bulan	Target	Realisasi	Persentase (%)
Triwulan	Januari	1040	978	94.04
1	Februari	1304	1226	94.02
	Maret	2104	1978	94.01
Total		4448	4182	94.02
Triwulan	April	2541	2389	94.02
2	Mei	2777	2610	93.99

	Juni	2596	2440	93.99
Total		7914	7439	94.00
Triwulan	Juli	2453	2306	94.01
3	Agustus	1706	1604	94.02
	September	781	738	94.49
Total		4940	4648	94.09
Triwulan	Oktober	1230	1200	97,56
4	November	850	800	94,10
	Desember	950	880	92,63
Total		3.030	2.880	95.05
Jumlah Total		20.332	19.149	94.18

Sumber : Bagian Kepegawaian Perum Perhutani Blora

Tabel 1 di atas memperlihatkan bahwa adanya fluktuasi realisasi pencapaian target yang ditunjukkan dengan adanya pencapaian target yang tidak sempurna (100%). Rencana tata waktu untuk pengelolaan pohon selama 4 triwulan di tahun 2023 dengan target produksi 20.332 dan realisasinya 19.149 diperoleh persentase pencapaian 94,18% sedangkan target nya adalah 100%. Selain target dan realisasi yang tidak memenuhi target (100%), indikasi kinerja karyawan yang kurang tinggi juga ditunjukkan dengan semakin sedikitnya karyawan yang memperoleh bonus bulanan oleh perusahaan. Aspek etika kerja Islam dan komitmen afektif dalam hal ini juga menjadi perhatian dalam penelitian . Hal ini karena berdasarkan keterangan dari manajemen perusahaan, perusahaan masih kurang maksimal dalam meningkatkan kinerja SDM nya.

Untuk menciptakan kinerja yang bagus dalam perusahaan dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja namun faktor kompensasi dan budaya organisasi menjadi fokus dalam penelitian ini kaitannya dalam menciptakan etika kerja yang baik dan

produktifitas yang tinggi, etika yang baik bisa dilakukan dengan menerapkan etika kerja islam.

Etika kerja islam yang sesuai dengan perspektif ekonomi Islam merupakan upaya penerapan etika kerja yang tidak ada unsur larangan dalam islam. Karyawan dengan mayoritas muslim sangat menjunjung tinggi nilai nilai islami karena islam mengajarkan kepada umatnya untuk melakukan kebaikan secara langsung maupun tidak langsung pada kehidupan sehari-hari. (Haryati et al., 2021) Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif antara variabel etika kerja Islam terhadap kinerja SDM, (Masrurroh 2022) juga melakukan penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan antara etika kerja islam dengan kinerja SDM. Sedangkan berdasarkan dari penelitian yang dilakukan jurnal manajemen indonesia etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Semakin tinggi etika kerja islam yang dimiliki karyawan maka akan mencerminkan akhlak nya yang semakin bagus. Selain etika kerja islam seorang karyawan perlu memiliki sebuah komitmen yang harus tertanam dalam dirinya, salah satunya adalah komitmen afektif. Penelitian yang dilakukan (Rahma Nur Fitriana ;2020) menunjukkan adanya pengaruh positif antara etika kerja islam dengan komitmen afektif. Selain itu penelitian menurut (Umi Anugerah Izzati ;2020) juga mengatakan etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini menunjukan bahwa apabila etika kerja islam diterapkan pada karyawan akan dapat meningkatkan komitmen afektif pada karyawan tersebut. Tapi menurut penelitian yang dilakukan (Novi Nurul Hiqinah ;2021) menyatakan bahwa etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.

Komitmen afektif yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan ikatan emosional dan keyakinan terhadap perusahaannya sehingga karyawan dapat

terlibat secara langsung terhadap aktivitas yang ada pada perusahaan tersebut. Adanya keterlibatan tersebut akan membawa dampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki ikatan emosional dengan baik dan terlibat dalam organisasi, tentunya akan memberikan kinerja yang semakin baik (Ariyani & Sugiyanto, 2020). Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki antusias yang tinggi dalam bekerja, sehingga memiliki rasa keinginan yang lebih tinggi untuk mengoptimalkan pekerjaannya tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian (Olivia & Amah, 2022) Komitmen Afektif Karyawan berpengaruh terhadap kinerja SDM. Menurut (M Kuswanti ;2021) komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Berdasarkan Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Komitmen Afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat pasti memiliki jiwa organisasi kuat, dikarenakan mereka harus tinggal bersama organisasi dan memiliki kebutuhan terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil survey awal dan jurnal penelitian terdahulu, peneliti melihat adanya permasalahan dalam manajemen SDM di Perum Perhutani Blora dalam rangka peningkatan kinerja SDMnya. Oleh karena itu perlu kiranya dilakukan penelitian, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Etika Kerja Islam dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Umum Perhutani Blora”**.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah dan Research gap di atas, maka diperoleh bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui etika kerja islam dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. Sehingga

pertanyaannya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh antara Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Afektif ?
2. Bagaimana Pengaruh antara Etika Kerja Islam terhadap Kinerja SDM ?
3. Bagaimana Pengaruh antara Komitmen Afektif terhadap Kinerja SDM ?

1.3 Tujuan Penelitian

Usulan penelitian ini akan dilakukan untuk memenuhi tujuan berupa menjawab rumusan masalah yang ditetapkan yaitu :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Afektif
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja SDM
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja SDM

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan realisasi dari usulan penelitian Skripsi ini dapat memberikan manfaat dari segi praktis dan teoritis antara lain:

1. Bagi perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup Etika Kerja Islam, Komitmen Afektif dan Kinerja Sumber Daya Manusia.
2. Bagi karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga dapat menambah semangat mereka dalam bekerja dan memaksimalkan pekerjaannya.
3. Bagi peneliti Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih

mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai Kinerja Sumber Daya Manusia, Etika Kerja Islam, Komitmen Afektif.

4. Bagi akademisi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian
5. bagi peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Etika Kerja Islam

2.1.1 Pengertian

Etika Kerja Islam pada karyawan merupakan penerapan etika kerja sesuai dengan prespektif ekonomi islam. Penerapan yang dilakukan karyawan menjunjung tinggi nilai-nilai islam dalam melakukan pekerjaan mereka setiap hari (Wahyuni et al., 2022). Etika kerja merupakan bagian penting dari iman Islam, ditekankan oleh Al-Qur'an dan sabda Nabi Muhammad. Untuk mencapai pertumbuhan di negara-negara Islam, itu sangat penting untuk memperkuat etika, dan etika kerja islami pada khususnya (Aldulaimi, 2020). Etika kerja islam selalu mengutamakan kepentingan bersama sehingga dalam bekerja akan mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi. Penerapan etika kerja Islam sesuai dengan prinsip syari'ah sehingga bisa menciptakan dan menanamkan rasa ikhlas dalam bekerja dan selalu mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik (Wahyuni et al., 2022).

Fenomena terlihat jelas, yang membedakan Islam dari agama lain adalah tidak terpisah antara ekonomi dan etika karena umat Islam percaya bahwa kehidupan kerja yang sukses akan mengarah pada kepuasan Allah. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengembangkan standar ukuran etika di tempat kerja, yang akan memungkinkan para pemimpin untuk mengidentifikasi status etika saat ini dilingkungs n organisasinya. Satu hal yang membedakan Islam dengan agama

lain mengenai etos kerja adalah niat di balik tanggung jawab di tempat kerja. Selain itu, Etika Kerja Islam terdiri dari prinsip dan standar moral yang memandu perilaku dalam bisnis. Studi saat ini menyediakan model multi-dimensi dan mengembangkan skala untuk mengukur Etika Kerja Islam.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja Islam merupakan etika kerja yang berpedoman dan mengacu pada ajara-ajaran islam yang berlaku di masyarakat.

2.1.2 Faktor-Faktor Etika Kerja Islam

Faktor-faktor Etika Kerja Islam menurut (Rokan et al., 2022) :

- Kegiatan ibadah, didukung oleh adanya kegiatan pengajian yang dilakukan satu kali dalam seminggu.
- Jemaah pengajian adalah karyawan dalam pengajian memberikan kajian-kajian yang lebih spesifik lagi tentang bagaimana seharusnya karyawan bekerja.
- Membahas ayat dan hadis. Dengan membahas ayat dan hadist yang berkaitan dengan etos kerja, kinerja hingga keprofesionalan dalam bekerja.

2.1.3 Indikator Etika Kerja Islam

Indikator Etika Kerja Islam menurut (Aldulaimi, 2020) :

- Kejujuran, kejujuran tidak hanya berlaku bagi individu pada umumnya, namun juga sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan apalagi perusahaan. Kejujuran harus menjadi fondasi berjalannya pekerjaan baik untuk kebaikan perusahaan, karyawan, para jajaran direksi, serta yang paling penting adalah bagi kebaikan para klien yang sudah mempercayakan kepada perusahaan

- Efisiensi adalah kemampuan yang sering diukur untuk menghindari pemborosan bahan, energi, tenaga, uang, dan waktu saat melakukan tugas. Dalam pengertian yang lebih umum, itu adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik, sukses, dan tanpa pemborosan.
- Saling Membantu dalam memenuhi kebutuhan manusia saling membutuhkan dan harus bersosialisasi dengan manusia lain. Hal ini disebabkan manusia dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya tidak dapat dipenuhi sendiri.
- Kontrol Diri, karyawan dapat mengontrol dirinya sendiri ketika bekerja dan mengutamakan kesabaran dalam bekerja.

2.2 Komitmen Afektif

2.2.1 Pengertian

Komitmen afektif merupakan komitmen yang ada pada diri karyawan, komitmen yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan ikatan emosional dan keyakinan terhadap perusahaannya sehingga karyawan dapat terlibat secara langsung terhadap aktivitas yang ada pada perusahaan tersebut. Adanya keterlibatan tersebut akan membawa dampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki ikatan emosional dengan baik dan terlibat dalam organisasi, tentunya akan memberikan kinerja yang semakin baik (Ariyani & Sugiyanto, 2020).

Pegawai yang masuk atau tinggal di suatu organisasi harus memiliki komitmen afektif yang kuat terhadap organisasi, karena keinginan mereka untuk berkontribusi berasal dari proses yang cermat dalam "memilah-milah prioritas, dan mengelola kapabilitas dan kepentingan pribadi" (Agustina et al., 2021). Karyawan yang memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja adalah karyawan yang memiliki komitmen afektif dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan yang

mendukung dalam melaksanakan pekerjaan (Olivia & Amah, 2022). Komitmen afektif dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang untuk bekerja di dalam sebuah organisasi, karena mereka menyetujui dan berkeinginan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Pada penelitian ini karyawan yang mempunyai komitmen afektif akan lebih bernilai bagi perusahaan dibandingkan kedua tipe komitmen yang lain karena sudah melibatkan faktor emosional sehingga karyawan dengan komitmen afektif akan bekerja dengan perasaan senang dan menikmati perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Komitmen Afektif

Faktor-faktor Komitmen afektif menurut (Yukongdi & Sherstha, 2020) :

- Keterlibatan Kerja, karyawan yang memiliki komitmen afektif akan sering terlibat dalam kegiatan organisasi sehingga terdorong untuk bekerja lebih keras dan lebih berusaha guna memberikan kontribusi yang lebih terarah.
- Pengalaman Kerja, karyawan yang memiliki komitmen afektif cenderung memiliki pengalaman kerja yang luas dan senantiasa setia terhadap perusahaan. Selain itu karyawan juga berusaha untuk meningkatkan perusahaan serta berusaha mengikuti nilai-nilai organisasi yang ada.

2.2.3 Indikator Komitmen Afektif

Komitmen afektif mengacu pada hubungan emosional dan identifikasi dengan seseorang, dan partisipasinya dalam organisasi. Komitmen afektif

dianggap sebagai aset penting, dan pembangun perusahaan yang melampaui tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi (Sungu et al., 2020) Komitmen Afektif memiliki indikator sebagai berikut:

1. Loyalitas, setia terhadap perusahaan/organisasi yang di tempati.
2. Rasa bangga, bangga terhadap perusahaan/organisasi yang ia naungi.
3. Peran serta, selalu ikut aktif ketika ada kegiatan/projek baru di perusahaan.
4. Menganggap organisasinya yang terbaik, selalu berfikir perusahaan yang ditempatinya adalah nomor 1.

2.3 Kinerja Sumber Daya Manusia

2.3.1 Pengertian

Secara konseptual kinerja merupakan hasil prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap perannya di dalam organisasi atau perusahaanya (Mulyapradana et al., 2020). Penelitian (Suryani et al., 2020) Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi karena kinerja mereka sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Keberadaannya tidak dapat dipandang sebelah mata terhadap jalannya usaha mengingat perannya yang besar bagi kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari dukungan melalui kualitas kerja yang diberikannya. Kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran serta kinerja sumber daya manusia melalui kualitas kerja yang diberikannya (Suryani et al., 2020). Disamping itu kuantitas kerja yang dilakukan serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dapat menunjang kinerja dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dengan

kinerja yang baik dan berkualitas diharapkan dapat mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dari organisasi. Sejalan dengan itu diperlukannya tuntutan kinerja dan peningkatan kerja (Budiasa, 2021). Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dapat memudahkan pimpinan organisasi mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan, selain itu sumber daya manusia yang berkualitas dapat diharapkan untuk mendorong capaian ke-unggulan kompetitif organisasi. Dengan mengelolanya maka organisasi secara tidak langsung akan dapat mendorong karyawan mereka untuk memberikan kontribusi yang positif pada kinerja individu maupun tim kerja mereka, di mana kinerja yang mereka hasilkan nantinya akan dapat mempengaruhi kinerja akhir organisasi secara keseluruhan.. Kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan (employee performance) oleh para ahli sering juga disebut prestasi kerja (job performance atau work performance) karena kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya. Kinerja karyawan (prestasi kerja) tersebut didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Hal ini akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerja sama diantara karyawan dan atasan, serta hubungan antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas

maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan. Dengan demikian tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Hal tersebut karena sumber daya manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor produksi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja SDM mengacu pada prestasi kerja yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia menurut (Onsardi, Meilaty Finthariasari, 2022) :

- Perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan SDM yang dilakukan dengan baik dan benar akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perencanaan pengadaan SDM yang diawali dengan rekrutmen yang sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi. Seleksi yang dilakukan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, dilakukan orientasi sebelum melakukan pekerjaan dan penempatan sesuai dengan kompetensi karyawan yang sudah direkrut.
- Faktor kompensasi. Pemberian kompensasi harus berdasarkan faktor keadilan, yang dimaksud dengan faktor keadilan disini adalah dalam pemberian kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan kompetensi dan skill yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

- Faktor etika kerja islam. Sebagai negara yang memiliki masyarakat mayoritas beragama muslim etika kerja islam sangat dibutuhkan untuk membentuk karakter yang baik dan sopan, di dalam islam juga di sebutkan bahwa kita harus berusaha, bekerja keras dan berdoa. Jika kita menerapkan ketiga hal tersebut maka akan sangat berguna bagi Perusahaan.
- Faktor komitmen afektif. Komitmen afektif sangat penting karena ikatan seorang karyawan untuk melibatkan dirinya dalam berbagai hal di sebuah perusahaan itu sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja didalam perusahaan.

2.3.3 Indikator Kinerja Sumber Daya Manusia

Indikator kinerja SDM menurut Bernardin dan Russell (Wahyuni, 2020) terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

- Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.
- Tanggung jawab kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.
- Pengetahuan yaitu kemampuan karyawan memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.
- Kerjasama. Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, Karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.4 Hubungan Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Afektif

Penelitian Udin et al. (2022) menunjukkan adanya hubungan positif langsung antara Etika Kerja Islam dan komitmen afektif pada ketiga aspek tersebut. Hasil penelitian Kibria et al. (2021) menegaskan hubungan antara Etika Kerja Islam dan komitmen afektif. Dwita (2022) hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan etika kerja Islam terhadap Komitmen Afektif. Etika kerja mendapat perhatian dalam literatur perilaku organisasi yang mengandung beberapa nilai kerja seperti, prestasi, kepedulian, keadilan dan kejujuran. Sedangkan yang membedakan etika kerja berdasarkan syari'ah dengan etika lainnya adalah berkaitan dengan niat, cara memilih tujuannya, serta sumber penentuan nilai. Etika kerja Islam mengandung dua dimensi yaitu ukhrawi dan duniawi. Dalam dimensi ukhrawi, syari'ah menekankan pentingnya niat, yaitu semata-mata untuk mendapatkan keutamaan dari Tuhan. Sedangkan dimensi duniawi, syari'ah mengajarkan konsep ihsan untuk selalu menyempurnakan pekerjaan dan itqon yang berarti proses belajar yang sungguh- sungguh, akurat dan sempurna.

Ketika seseorang mempunyai Etika Kerja Islam yang tinggi, maka dia akan berusaha bekerja lebih keras, berdedikasi dalam pekerjaan, bekerja dengan giat sebagai bentuk tingginya komitmennya terhadap perusahaan. Komitmen ini merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya dengan organisasi, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Etika Kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif

2.4.2 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja SDM

Penelitian (Haryati et al., 2021) Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif antara variabel etika kerja Islam dan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila karyawan menerapkan etika kerja Islam dalam setiap pekerjaannya maka kualitas dari kinerja karyawan akan semakin meningkat. (Fadhlurrohman & Mas'ud, 2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti perusahaan yang menerapkan etika kerja islam dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Deffa (2021) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Etika kerja menjadi landasan bagi karyawan untuk kreatif dan menjadi sumber kebahagiaan serta kenyamanan dalam bekerja. (Saban et al., 2020) Etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan etika kerja telah diaktualisasikan dalam peningkatan kinerja sesuai dengan pencapaian hasil kerja karyawan.

Etika kerja dalam Islam adalah hasil dari kepercayaan muslim bahwa kegiatan bekerja memiliki keterkaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh pahala dari Allah SWT. Etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM karena seorang pekerja yang beretika kerja islam akan memiliki rasa kesungguhan dan semangat kerja yang tinggi melalui profesionalisme kerja. Sehingga dengan begitu kinerja seorang muslim yang beretika islam akan meningkat. Dengan demikian hipotesis yang di peroleh sebagai berikut :

H2: Etika Kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM

2.4.3 Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja SDM

Penelitian (Olivia & Amah, 2022) Komitmen Afektif Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pasti memiliki komitmen afektif tinggi dalam dirinya yang berguna dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan untuk mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan dan keahlian karyawan yang baik dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan. (Muhyi, 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja SDM perlu meningkatkan komitmen afektif dalam rangka meningkatkan kinerja yang baik dari segi kuantitas, kualitas, rentang waktu, target waktu dan efektifitas biaya.

Penelitian (Alhamidi, 2023) Terdapat pengaruh signifikan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan, mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang kuat, artinya nilai komitmen afektif semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Komitmen afektif juga terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai bukan hanya dilakukan dengan peningkatan motivasi saja, tetapi perlu diperhatikan juga aspek kemampuan bekerja yang dimiliki oleh seorang pegawai dan komitmen yang dimiliki pegawai tersebut, komitmen yang kuat dalam diri karyawan akan menyebabkan individu berusaha keras dalam mencapai tujuan organisasi. Tingginya komitmen karyawan terhadap organisasi disebabkan karena adanya interaksi atau kerja sama yang didasarkan kepercayaan yang tinggi dari karyawan terhadap organisasi. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka tentu membawa dampak perubahan yang besar bagi karyawan

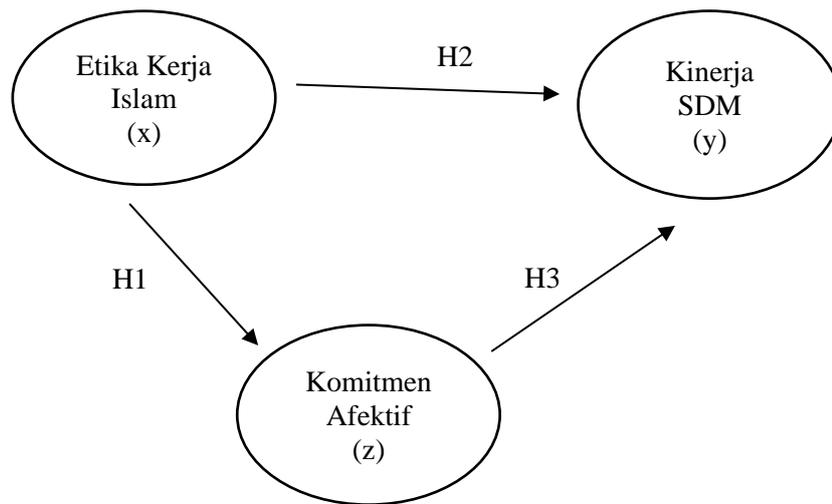
untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan yang didasarkan adanya kepercayaan sesama anggota organisasi.

Perusahaan dapat berkembang dengan pesat karena adanya komitmen afektif dari para karyawan yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen afektif merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen afektif yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi, yaitu meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi. Semakin tinggi komitmen afektif pegawai terhadap organisasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi, akan memiliki pandangan yang positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Suatu organisasi dapat berkembang dengan pesat karena adanya komitmen afektif dari para pegawai yang tinggi terhadap organisasi. Atas dasar argumentasi dan didukung penelitian terdahulu tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

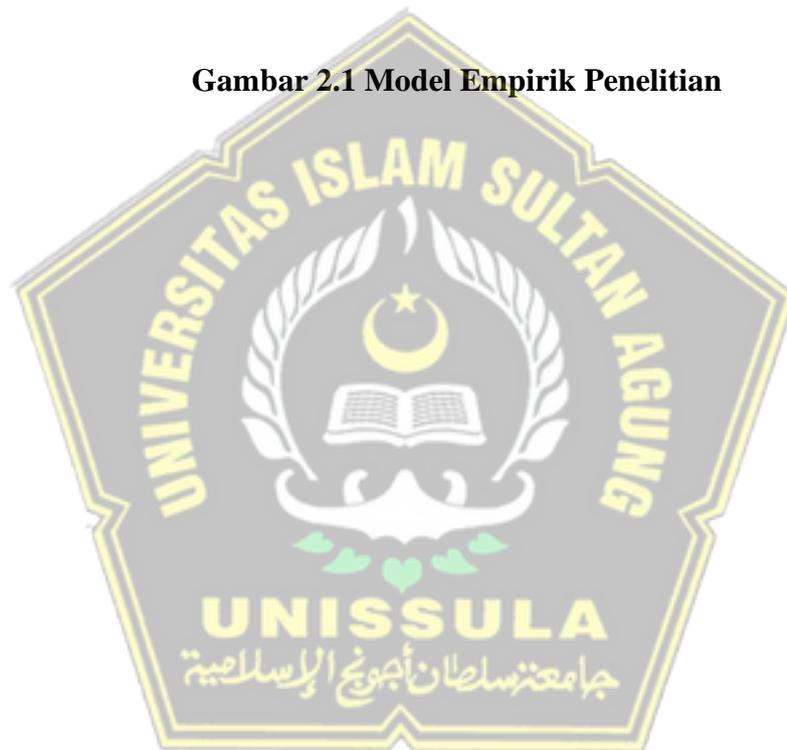
H3 : Komitmen Afektif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM

2.5 Model Empirik Penelitian

berdasarkan pada penjelasan mengenai hubungan antara variabel dan perumusan hipotesis diperoleh dugaan bahwa adanya peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui etika kerja islam dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening, sehingga diperoleh model empirik penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian eksplanatori atau *explanatory research* dimana penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan keterkaitan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen (Sugiyono, 2019). Variabel eksogen pada penelitian ini mencakup Etika kerja Islam (X) dan Komitmen Afektif (Z) sementara untuk variabel endogen adalah Kinerja SDM (Y).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Perum Perhutani Blora yang berjumlah 130. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi menurut Sugiyono (2020). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling. Maka sampel yang digunakan diambil dari populasi dengan di hitung menggunakan rumus solvin . Sampel dalam penelitian ini karyawan Perum Perhutani Blora yang di tentukan menggunakan teknik non-probability sampling yaitu,pemilihan elemen populasi tidak menggunakan proses secara acak (random) sehingga sampel dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu atau berdasarkan alasan kemudahan saja. Jenis non-probability

sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling.

Untuk jumlah sampel yang diteliti ditentukan berdasarkan rumus solvin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{130}{1 + 130 \times (0,0025)}$$

$$n = \frac{130}{1,325}$$

$$n = 98,1 \longrightarrow 100$$

Keterangan

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Prosentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;

e = 0,05 (5%)

Dari penjelasan penghitungan sampel diatas menghasilkan jumlah sampel 98,1. Namun untuk mempermudah perhitungan maka jumlah sampel dibulatkan menjadi 100 responden. Hal ini juga untuk memperoleh data yang lebih valid.

3.3 Jenis Data

3.3.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono (2020: 193). Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

3.3.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono (2020: 193). Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

1. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawabnya.

3.4.2 Data Skunder

1. Literatur

Metode literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan karya ilmiah, membaca dan mencatat, serta mengelola bahan penelitian yang berhubungan dengan variabel- variabel penelitian dimana kutipan dari literatur tersebut dijadikan data pustaka di dalam penelitian yang dilakukan.

3.5 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Definisi operasional variabel beserta indikator pengukuran yang digunakan dijelaskan pada tabel sebagai berikut: Etika Kerja Islam (X) dan Komitmen Afektif (Z) sementara untuk variabel endogen adalah kinerja SDM (Y).

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
1.	Etika Kerja Islam (X)	Etika Kerja Islam adalah seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al Qur'an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kejujuran</i> • <i>Efisien</i> • <i>Saling membantu</i> • <i>Kontrol Diri</i> • (Aldulaimi, 2020) 	Skala Likert Angka 1 -5 1 sangat setuju 2 setuju 3 ragu- ragu 4. tidak setuju 5. sangat tidak setuju
2.	Komitmen Afektif (Z)	Komitmen afektif dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang untuk bekerja di dalam sebuah organisasi, karena mereka menyetujui dan berkeinginan untuk melakukan pekerjaan tersebut..	<ul style="list-style-type: none"> • Loyalitas • Rasa bangga • Peran serta • Menganggap organisasinya yang terbaik (Sungu et al., 2020). 	Skala Likert Angka 1 -5 1 sangat setuju 2 setuju 3 ragu- ragu 4 tidak setuju 5 sangat tidak setuju

3.	Kinerja SDM (Y)	Kinerja SDM adalah Hasil kerja kolektif yang dapat di ukur berupa hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab yang dibebankan oleh Organisasinya	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Kerja • Tanggung Jawab • Pengetahuan • Kerjasama Bernardin dan Russell (Wahyuni, 2020) 	Skala Likert Angka 1 -5 1 sangat setuju 2 setuju 3 ragu- ragu 4. tidak setuju 5 sangat tidak setuju
----	-----------------	--	--	--

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini mencakup analisis deskriptif, dan analisis kuantitatif yang meliputi uji instrumen, asumsi klasik, uji T, uji koefisien determinasi, path analisis dan uji sobel. Aplikasi pendukung yang digunakan untuk membantu analisis data kuantitatif pada penelitian ini adalah SPSS 27.

3.6.1 Uji Instrumen

Uji instrumen menurut (Ghozali ;2020), digunakan untuk menganalisis kemampuan instrumen penelitian berupa kuesioner dalam menjelaskan variabel penelitian beserta indikator yang digunakan. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengetahui apakah instrumen kuesioner penelitian mampu menjelaskan variabel penelitian dengan tepat atau tidak. Hasil uji validitas instrumen ditentukan dari nilai r-hitung instrumen dengan ketentuan apabila nilai r-hitung instrumen lebih tinggi dari nilai r-tabel (diketahui nilai r-tabel dengan jumlah sampel 100 ,serta taraf signifikansi 5 % adalah 0,1966) maka instrumen penelitian dinyatakan valid. Apabila nilai r-hitung justru kurang dari

nilai *r*-tabel maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui apakah instrumen kuesioner penelitian mampu menghasilkan jawaban yang konsisten dari responden dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas instrumen ditentukan dari nilai *cronbach alpha* dengan ketentuan apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai batas yaitu 0,60 maka instrumen kuesioner dinyatakan reliabel. Apabila nilai *cronbach alpha* justru kurang dari 0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik (Uji Kualitas Data)

Uji asumsi klasik (Ghozali; 2018). merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui nilai kualitas data di dalam model regresi penelitian yang digunakan. Adanya uji asumsi klasik akan mempermudah peneliti untuk memperoleh hasil analisis data kuantitatif yang lebih tepat.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui nilai distribusi atau penyebaran data-data di dalam model regresi penelitian. Data yang tersebar secara normal tidak akan menimbulkan *skwenees* atau grafik kecekungan data yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah sehingga lebih mudah memperoleh nilai kalkulasi data yang lebih baik dibandingkan dengan data yang tidak terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas data kuantitatif penelitian ditentukan dari nilai signifikansi uji normalitas Kolmogorov- Smirnov. Apabila nilai signifikansi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0,05 maka data-data

kuantitatif penelitian dinyatakan terdistribusi normal. Apabila nilai signifikansi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov justru kurang dari 0,05 maka data-data kuantitatif penelitian dinyatakan tidak terdistribusi normal. (Ghozali; 2018).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui kemungkinan terjadinya permasalahan multikolinieritas atau adanya hubungan keterkaitan korelatif antara variabel independen penelitian yang digunakan. Hasil uji multikolinieritas model regresi penelitian ditentukan dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dari setiap variabel independen di dalam model regresi. Apabila nilai VIF kurang dari 10 maka model regresi penelitian dinyatakan bebas multikolinieritas. Sebaliknya apabila nilai VIF lebih dari 10 maka model regresi penelitian dinyatakan terdapat permasalahan multikolinieritas.(Ghozali; 2018).

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi penelitian terdapat perbedaan nilai varian residual yang mengakibatkan hasil penelitian menjadi tidak konsisten. Hasil uji heterokedastisitas model regresi ditentukan dari nilai signifikansi uji Glestjer pada setiap variabel independen. Apabila nilai signifikansi uji Glestjer terbukti lebih dari 5 % maka dapat dinyatakan bahwa model regresi penelitian terbukti bebas permasalahan heterokedastisitas. Apabila nilai signifikansi uji Glestjer kurang dari 5 % maka dapat dinyatakan bahwa model regresi penelitian terdapat permasalahan heterokedastisitas.(Ghozali; 2018).

3.6.3 Path Analysis

Path Analysis menurut (Ghozali ;2018), dijelaskan untuk mengidentifikasi mengenai besarnya nilai dan sifat pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan path analysis yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X + e$$

$$Y = a + b_1X + b_2Z + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja SDM

Z : Komitmen Afektif

X : Etika Kerja Islam

a : nilai konstanta

b₁ : nilai koefisien regresi X

b₂ : nilai koefisien regresi Z

e : standar error

3.6.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis parsial (uji t) menurut (Arifin ;2017), digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian yang diajukan terbukti diterima atau justru ditolak. Uji hipotesis t juga digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mampu memberikan pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Identifikasi mengenai hasil uji hipotesis yang diajukan didasarkan pada nilai signifikansi uji t dan nilai t hitung dengan kriteria:

1. Jika tingkat signifikansi uji $t < 0,05$ artinya variabel bebas atau independen berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika tingkat signifikansi uji $t > 0,05$ artinya variabel bebas atau independen tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.6.5 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan atau kapabilitas variabel eksogen atau independen dalam memprediksi serta menjelaskan variabel endogen atau variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi ditentukan dari nilai *Adjusted R-Square* hasil analisis regresi (Sugiyono, 2016). Apabila nilai prosentase *Adjusted R-Square* tinggi, mengindikasikan bahwa kapabilitas variabel eksogen dalam memprediksi dan menjelaskan variabel endogen tinggi. Apabila nilai prosentase *Adjusted R-Square* rendah, mengindikasikan bahwa kapabilitas variabel eksogen dalam memprediksi dan menjelaskan variabel endogen rendah.

3.6.6 Uji Sobel (*Sobel Test*)

Uji sobel menurut (Ghozali ;2018), digunakan untuk mengetahui apakah variabel penelitian yang diajukan sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam penelitian ini uji sobel dimaksudkan untuk menganalisis apakah variabel yang diajukan sebagai variabel *intervening* yaitu variable komitmen afektif mampu memediasi pengaruh tidak langsung etika kerja Islam terhadap kinerja SDM. Untuk kriteria pengujian uji sobel didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan uji sobel $< 0,05$ maka disimpulkan bahwa komitmen afektif mampu memediasi pengaruh tidak langsung dari

etika kerja Islam terhadap kinerja SDM.

2. Jika nilai signifikan uji sobel $> 0,05$ maka disimpulkan bahwa komitmen afektif tidak mampu memediasi pengaruh tidak langsung dari etika kerja Islam terhadap kinerja SDM.



BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di Blora dengan responden karyawan yang berada di Perum Perhutani Blora. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner dan distribusi kuisioner yang dilakukan pada awal juni 2024. Penelitian ini berhasil memperoleh 100 responden dari karyawan yang bekerja di Perum Perhutani Blora. Waktu tunggu pendistribusian kuisioner mencapai 2 minggu, dari 100 kuisioner yang disebarakan semuanya memberikan data yang lengkap sehingga bisa digunakan untuk penelitian ini.

4.1.1 Jenis Kelamin Responden

Dari 100 responden yang menjadi sampel, dilakukan pembedaan terhadap jenis kelamin sebagai berikut ini :

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	83	83%
2.	Perempuan	17	17%
Total		100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki laki yaitu sebanyak 83 orang atau 83% dan sisanya 17 orang atau 17% berjenis kelamin perempuan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa karyawan yang ada di Perum Perhutani Blora lebih banyak laki laki, karena di Perum Perhutani Blora pekerjaan tidak hanya dilakukan di dalam kantor tapi

juga dilakukan di lapangan untuk memantau dan menentukan kualitas, ukuran dan mutu kayu yang akan di jual di masyarakat maupun perusahaan secara legal, sehingga laki laki jumlahnya lebih banyak dibandingkan perempuan, karena dianggap lebih efektif ketika bekerja di lapangan.

4.1.2 Umur Responden

Umur seseorang berkaitan dengan perilaku individu biasa digunakan untuk menggambarkan pengalaman dalam menjalankan usaha, tabel usia sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Umur Responden Responden

No	Umur Responden (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	20-35	12	12%
2	36-50	56	56%
3	>50	32	32%
Total		100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh bahwa umur responden yang paling banyak adalah yang berusia 36-50 tahun yaitu sebanyak 56 orang atau 56% selanjutnya responden yang berumur 20-35 sebanyak 12 orang atau 12% dan yang berumur > 50 tahun yaitu sebanyak 32 orang atau 32%. hasil tersebut menggambarkan bahwa karyawan Perum Perhutani Blora yang menjadi responden dalam penelitian ini kebanyakan berada pada usia 36 sampai 50 di karenakan di Perum Perhutani Blora mengutamakan pengalaman dan kedewasaan dalam berfikir dan menghadapi masalah, sehingga untuk saat ini pekerjaanya kebanyakan yang dewasa, untuk pegawai yang masih muda sementara ini masih sedikit.

4.1.3 Masa Kerja Responden

Masa kerja berkaitan dengan seberapa lama seseorang telah bekerja di organisasi, tabel masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja Responden (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	Kurang dari 5 Tahun	5	5%
2	5-10 Tahun	25	25%
3	11-20 Tahun	30	30%
4	Lebih dari 20 Tahun	40	40%
Total		100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa paling banyak adalah masa kerja yang berusia >20 tahun yaitu sebanyak 40 orang atau 40% selanjutnya masa kerja yang berumur <5 tahun sebanyak 5 orang atau 5% kemudian masa kerja 5-10 tahun sebanyak 25 orang atau 25% dan masa kerja yang berumur 11-20 tahun sebanyak 30 orang atau 30%. jadi banyaknya karyawan yang masa kerjanya >20 tahun memang secara pengalaman lebih bagus tapi untuk belajar teknologi yang baru yang di gunakan di Perum Perhutani Blora masih kurang, hal tersebutlah yang menyebabkan produktifitas kurang maksimal.

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini. Analisis ini menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Untuk mengetahui frekuensi dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah pertanyaan yang ada disetiap variabel yang kemudian dibagi dalam 5 katagori sebagai berikut:

$$RS = (m-n) / k$$

$$RS = (5-1) / 5 = 0,80$$

Dimana :

$$RS = \text{Rentang Skala} \quad n = \text{Skor Minimal}$$

M = Skor Maksimal k = Jumlah Kategori

Berdasarkan data diatas kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1,00 – 1,80 : Sangat rendah atau sangat tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang sangat rendah atau sangat kecil.
- 1,81 – 2,60 : Rendah atau tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih rendah atau kecil.
- 2,61 – 3,40 : Sedang atau cukup yang menunjukkan kondisi variabel yang sedang atau cukup.
- 3,41 – 4,20 : tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik.
- 4,21 – 5,00 ; sangat tinggi atau sangat baik menunjukkan kondisi variabel yang sangat tinggi atau baik.

Peneliti menentukan indeks persepsi terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Etika Kerja Islam

Variabel Etika Kerja Islam diukur melalui 4 buah indikator. Hasil tanggapan sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Tanggapan Responden Variabel Etika Kerja Islam

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Average
		STS	TS	N	S	SS		
1.	X.1 (Kejujuran)	0	0	3	44	53	100	4.50
		0	0	9	176	265	450	
2.	X.2 (Efisien)	0	0	2	39	59	100	4,57
		0	0	6	156	295	469	
3.	X.3 (Saling Membantu)	1	1	0	27	71	100	

		1	2	0	108	355	466	4,66
4.	X.4 (selfcontrol dengan bersikap sabar)	0	0	1	46	53	100	
		0	0	3	184	265	452	4,52
Rata-rata								4,56

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 2).

Berdasarkan tabel 4.4 data yang diperoleh dari kuesioner, secara keseluruhan variabel Etika Kerja Islam dipersepsikan responden dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,56 termasuk dalam kondisi sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator Saling Membantu sebesar 4,66 termasuk katagori sangat baik sedangkan indikator kejujuran merupakan penilaian paling rendah dengan nilai rata-rata 4,50 termasuk kondisi sangat baik juga. Walaupun etika kerja islam sudah dalam kondisi sangat baik, Perum Perhutani juga harus memaksimalkan kejujuran pada karyawan dikarenakan indikator kejujuran tersebut memiliki rata-rata yang paling rendah.

4.2.3 Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Afektif

Variabel Komitmen Afektif diukur melalui 4 indikator. Hasil tanggapan sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Tanggapan Responden Variabel Komitmen Afektif

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Average
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Z.1 (Loyalitas)	0	0	1	43	56	100	
		0	0	3	172	280	455	4,55
2.	Z.2 (Rasa Bangga)	0	0	1	40	59	100	
		0	0	3	160	295	466	4,66
3.	Z.3 (Peran Serta)	0	0	3	36	61	100	
		0	0	9	144	305	458	4,58

4.	Z.4 (Menganggap organisasinya nomor 1)	0	0	1	45	54	100	
		0	0	3	180	270	461	4,61
Rata-rata								4,60

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 2).

Berdasarkan tabel 4.5 data yang diperoleh dari kuesioner, secara keseluruhan variabel komitmen afektif dipersepsikan responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,60 dalam katagori sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi pada Indikator rasa bangga terhadap pekerjaannya sebesar 4,66 termasuk dalam katagori sangat baik, sedangkan indikator loyalitas mendapatkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,55 termasuk dalam katagori sangat baik juga. Walaupun semua indikator sudah dalam katagori sangat baik, Perum Perhutani harus lebih memperhatikan mengenai rasa loyalitas pegawai terhadap perusahaan, karena indikator loyalitas tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah diantara yang lain.

4.2.4 Analisis Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Sumber

Daya Manusia

Variabel Kinerja Sumber Daya Manusi diukur melalui 4 indikator. Hasil tanggapan sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja SDM

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Average
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Y.1 (Kualitas Kerja)	0	1	2	38	59	100	
		0	2	6	152	295	455	4,55
2.	Y.2 (Tanggung Jawab)	0	0	0	45	55	100	
		0	0	0	180	275	455	4,55
3.	Y.3 (Pengetahuan)	0	0	0	35	65	100	
		0	0	0	140	325	465	4,65

4.	Y.4 (Kerja Sama)	1	0	4	45	50	100	
		1	0	12	180	250	443	4,43
Rata-rata								4,54

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 2).

Berdasarkan tabel 4.6 data yang diperoleh, secara keseluruhan variabel Kinerja Sumber Daya Manusia dipersepsikan responden dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,54 dalam katagori sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator pengetahuan dengan nilai rata rata sebesar 4,65 termasuk dalam katagori sangat baik, sedangkan indikator Kerja Sama mendapatkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,43 termasuk dalam katagori sangat baik. Walaupun semua indikator sudah dalam katagori sangat baik, Perum Perhutani harus lebih memaksimalkan dalam Kerja Sama antar karyawan, karena indikator kerja sama tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah

4.3 Pengujian Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas Data

Dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, apabila r hitung > dari r tabel maka kuesioner tersebut dikatakan **valid**. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kuisioner

No	Variabel/Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Etika Kerja Islam			
	X.1	0,412	0,1966	Valid
	X.2	0,416	0,1966	Valid
	X.3	0,515	0,1966	Valid
	X.4	0,470	0,1966	Valid
2.	Komitmen Afektif			

	Z.1	0,530	0,1966	Valid
	Z.2	0,431	0,1966	Valid
	Z.3	0,502	0,1966	Valid
	Z.4	0,608	0,1966	Valid
3.	Kinerja SDM			
	Y.1	0,634	0,1966	Valid
	Y.2	0,369	0,1966	Valid
	Y.3	0,571	0,1966	Valid
	Y.4	0,645	0,1966	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 3).

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih *besar* dari $r_{tabel} = 0,1966$ (nilai r tabel untuk $n = 100$). Karena r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen variabel dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Realibilitas Data

Uji reliabilitas diuji dengan menggunakan Cronbach Alpha (α), dimana jika $\alpha > 0,60$ maka kuesioner dikatakan konsisten atau reliable. Pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Etika Kerja Islam (X)	0,621	Reliabel
2	Komitmen Afektif (Z)	0,646	Reliabel
3	Kinerja SDM (Y)	0,688	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 4).

Berdasarkan tabel 4.8 Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memperoleh nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan reliabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja islam, komitmen afektif dan kinerja SDM adalah reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Analisis jalur dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Jadi apabila pada asumsi klasik terjadi masalah, maka bisa dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik sebagai berikut ini.

4.4.1 Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dan melihat normal p plot sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0
	Std. Deviation	1.0
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.069
	Negative	-.105
Kolmogorov-mirnov		1.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.206

a. Test distribution is Normal.

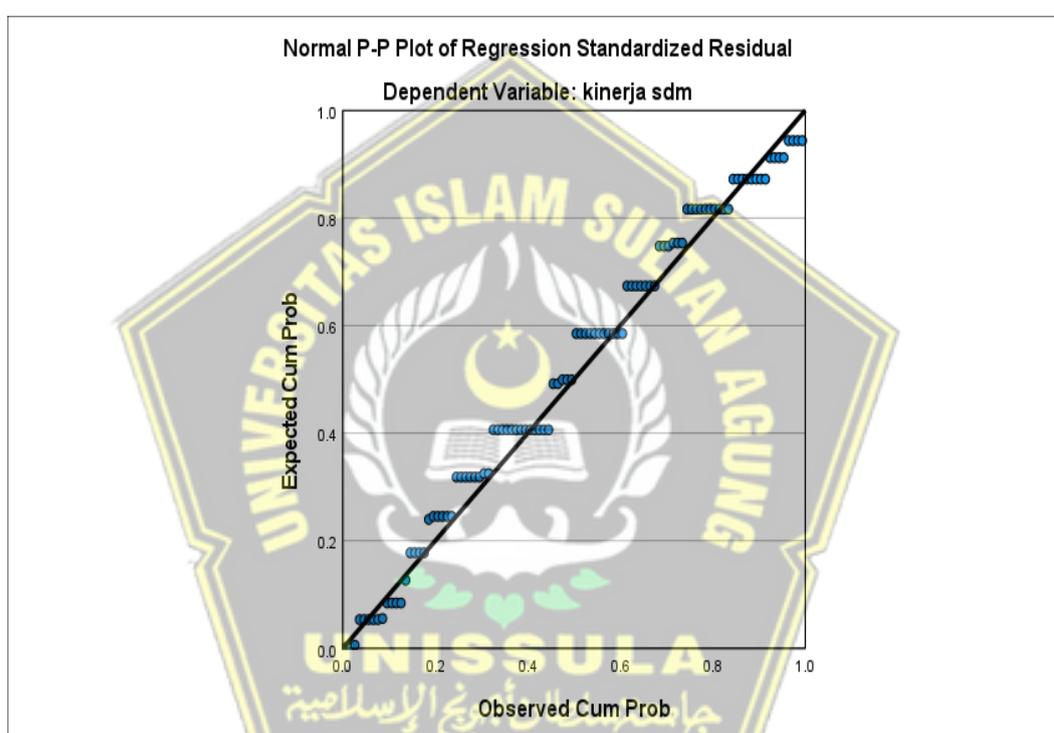
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 5).

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji Kolmogorov Smirnov di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,206 > 0,05$ yang menunjukkan data berdistribusi normal. Maka, dapat disimpulkan bahwa data residual pada model tersebut terdistribusi normal. Dengan demikian, hasil data menunjukkan data baik dan layak digunakan dalam model regresi. Selain dari tabel diatas, suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal atau tidak melalui Normal P-Plot.

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas 1



Sumber: Print out SPSS, 2024 (Lampiran 5).

Berdasarkan gambar 4.1 diketahui bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0
	Std. Deviation	1.0
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.112

	Negative	-.121
Kolmogorov-mirnov		.1211
Asymp. Sig. (2-tailed)		.106

a. Test distribution is Normal.

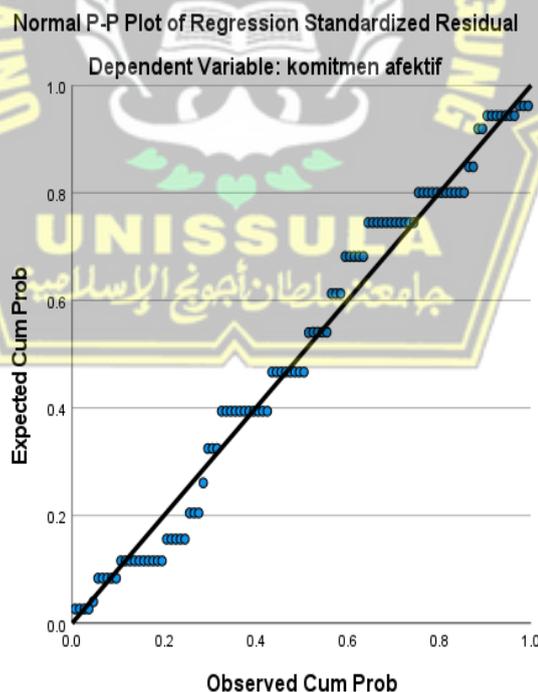
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 5).

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji Kolmogorov Smirnov di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,106 > 0,05$ yang menunjukkan data berdistribusi normal. Maka, dapat disimpulkan bahwa data residual pada model tersebut terdistribusi normal. Dengan demikian, hasil data menunjukkan data baik dan layak digunakan dalam model regresi. Selain dari tabel diatas, suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal atau tidak melalui Normal P-Plot.

Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas 2



Sumber: Print out SPSS, 2024 (Lampiran 5).

Berdasarkan gambar 4.2 bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

4.4.2 Pengujian Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian untuk melihat korelasi antar variabel independent atau variabel bebas dalam sebuah model regresi. Multikolinieritas terjadi apabila nilai tolerance diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10 atau tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10$. Hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas 1

Model 1		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Constant		
	Etika Kerja Islam	1.000	1.000
Dependent Variabel Komitmen Afektif			

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 5).

Berdasarkan tabel 4.11 Hasil pengujian di atas menghasilkan nilai VIF Etika Kerja Islam sebesar 1,000 dan nilai tolerance sebesar 1,000. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai VIF Etika Kerja Islam memperoleh nilai < 10 dan Tolerance lebih dari 0,100. Hal ini berarti variabel tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas 2

Model 2		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Etika Kerja Islam	964	1.037
	Komitmen Afektif	964	1.037
Dependent Variablel Kinerja SDM			

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 5).

Berdasarkan tabel 4.12 Hasil pengujian di atas menghasilkan nilai VIF Etika Kerja Islam 1,037, nilai tolerance 0,964 dan nilai VIF Komitmen Afektif sebesar 1,037, nilai tolerance 0,964. Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai VIF Etika Kerja Islam dan Komitmen Afektif memperoleh nilai < 10 serta nilai tolerance $> 0,100$. Hal ini berarti variabel tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

4.4.3 Pengujian Heterokedastisitas

Uji heterokedesitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas. Dengan melihat apabila titik-titik tersebut tersebar di atas maupun dibawah serta tersebar secara acak pada bidang Scatterplot maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2019). Cara lain untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glesjer. Maka nilai signifikan model agar terbebas dari heteroskedastisitas harus lebih dari 0,05. Hasil dari output SPSS menggunakan uji Glesjer adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13 Uji Heterokedastisitas 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.899	1.926		11.367	.000
	etika kerja islam	-.200	.105	-.189	-1.902	.060

a. Dependent Variable: komitmen afektif

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 5).

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa variabel etika kerja islam memiliki nilai signifikan 0,06 atau melebihi nilai batas 0,05 ,Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dari heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas yang merupakan kebalikan dari heteroskedastisitas.

Tabel 4.14 Uji Heterokesdastisitas 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.636	2.209		.288	.774
	etika kerja islam	-.033	.081	-.042	-.411	.682
	komitmen afektif	.052	.076	.070	.678	.500

a. Dependent Variable : Kinerja SDM

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 5).

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa variabel etika kerja islam dan komitmen afektif memiliki nilai signifikan 0,682 dan 0.500 yang melebihi nilai batas 0,05 ,Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut bebas dari heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas yang merupakan kebalikan dari heteroskedastisitas.

4.5 Path Analisis

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Analisis jalur menggunakan regresi linier berganda.

4.5.1 Model Persamaan Jalur

Pengolahan data dengan menggunakan SPSS 27 memberikan nilai koefisien persamaan jalur sebagai berikut:

Tabel 4.15 Model Persamaan Regresi 1

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.521	1.926		6.350	.000		
	Etika Kerja Islam	.200	.044	.189	3.21	.000	1.000	1.000

Dependent variable : Komitmen Afektif

Sumber: olah data 2024 (Lampiran 6).

Berdasarkan tabel 4.15 maka dapat dibuat persamaan regresi 1 sebagai berikut:

$$Z = 0,189X$$

Hasil uji analisis regresi model 1 dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

Etika kerja islam berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.. Hal ini berarti apabila nilai etika kerja islam semakin baik maka nilai komitmen afektif juga akan semakin baik.

Tabel 4.16 Model Persamaan Regresi 2

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.094	3.478		5.202	.000		
	Etika Kerja Islam	.021	.127	.017	4.632	.000	.964	1.037
	Komitmen Afektif	.216	.070	.014	5.172	.000	.964	1.037
Dependent Variable: Kinerja SDM								

Sumber: olah data 2024 (Lampiran 6).

Berdasarkan tabel 4.16 maka dapat dibuat persamaan regresi model 2 sebagai berikut:

$$Y = 0.017X + 0.014Z$$

Hasil uji analisis regresi model 2 dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

Etika kerja islam dan komitmen afektif berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM. Hal ini berarti apabila nilai etika kerja islam dan komitmen afektif semakin baik maka nilai kinerja SDM juga akan semakin baik.

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh

yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependent . berikut adalah hasil uji koefisiensi determinasi dalam studi ini:

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi Model Regresi 1

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.189 ^a	.540	.560	1.079

a. Predictors: (Constant), etika kerja islam

b. Dependent Variable: komitmen afektif

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 6).

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan hasil bahwa model regresi 1 variabel etika kerja islam mampu menjelaskan variabel komitmen afektif dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0.560 hal ini dapat diartikan bahwa sebesar 56 % komitmen afektif di pengaruhi oleh variabel etika kerja islam, sedangkan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

Tabel 4.18 Koefisien Determinasi Model Regresi 2

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400 ^a	.630	.610	1.279

a. Predictors: (Constant), komitmen afektif, etika kerja islam

b. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: Data primer yang diolah, 2024 (Lampiran 6).

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan hasil bahwa model regresi 2 variabel etika kerja islam dan komitmen afektif mampu menjelaskan variabel kinerja SDM dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0.610, hal ini diartikan bahwa sebesar 61% Kinerja SDM di pengaruhi oleh variabel etika kerja islam dan komitmen afektif sedangkan sisanya sebesar 39,% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

4.5.3 Uji Hipotesis (Uji t)

1. Uji Hipotesis 1

Koefisien regresi variabel Etika Kerja Islam terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif. dikarenakan memperoleh nilai t hitung sebesar $3,21 > t$ Tabel sebesar $1,984$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya apabila etika kerja islam semakin baik maka nilai komitmen afektif juga akan semakin baik

2. Uji Hipotesis 2

Koefisien regresi variabel Etika Kerja Islam terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. dikarenakan memperoleh nilai t hitung sebesar $4,632 > t$ Tabel sebesar $1,984$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya apabila etika kerja islam semakin baik maka nilai kinerja sumber daya manusia juga akan semakin baik.

3. Uji Hipotesis 3

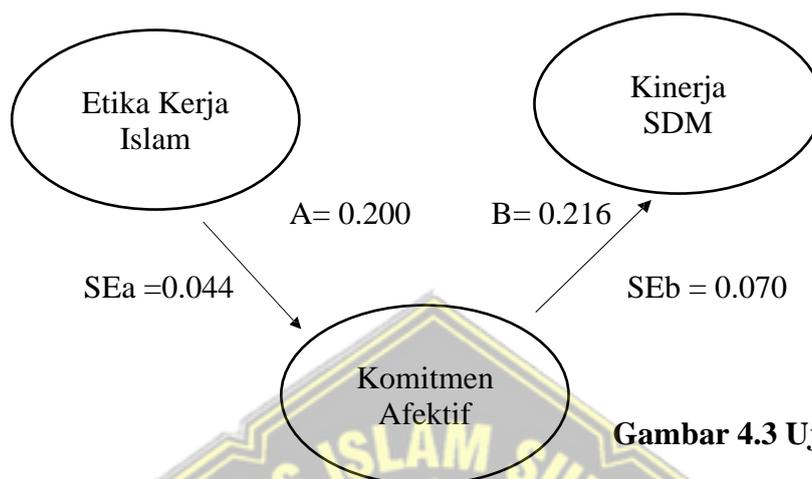
Koefisien regresi variabel Komitmen Afektif terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, dikarenakan memperoleh nilai t hitung sebesar $5,172 > t$ Tabel sebesar $1,984$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya apabila komitmen afektif semakin baik maka kinerja sumber daya manusianya juga akan semakin baik.

4.6 Uji Sobel (Sobel Test)

Pengujian uji sobel pada penelian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen afektif mampu memediasi antara etika kerja islam terhadap kinerja

sumber daya manusia , dengan melihat nilai z dari hasil uji sobel.

4.6.1 Uji Sobel Etika Kerja Islam terhadap Kinerja SDM melalui Komitmen Afektif



Gambar 4.3 Uji Sobel

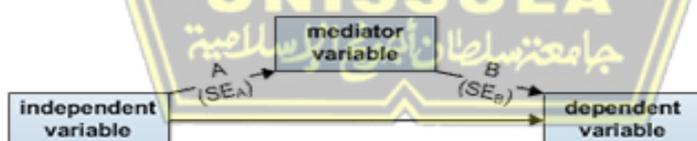
Keterangan :

A = Koefisien Regresi Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Afektif

B = Koefisien Regresi Komitmen Afektif terhadap Kinerja SDM

SEa = Standar Error Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Afektif

SEb = Standar Error Komitmen Afektif terhadap Kinerja SDM



A:

B:

SE_A:

SE_B:

Calculate!

Sobel test statistic: 2.55301485

One-tailed probability: 0.00533975

Two-tailed probability: 0.01067949

Sumber: print out uji sobel, 2024

Berdasarkan dari hasil perhitungan sobel test dapat di ketahui pengaruh langsung dan tidak langsung Etika Kerja Islam terhadap Kinerja SDM melalui Komitmen Afektif didapatkan nilai sobel test sebesar 2,553 dengan taraf signifikan 0,01 dimana lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen afektif mampu memediasi antara etika kerja islam dengan kinerja SDM.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Afektif

Hasil analisis menunjukkan bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, artinya ketika karyawan menerapkan etika kerja yang berdasarkan nilai-nilai islam dalam pekerjaannya maka akan meningkatkan komitmen afektif pada setiap karyawan tersebut. Peningkatan etika kerja islam di tunjukan dengan adanya sikap kejujuran, melakukan pekerjaan secara efektif/efisien, membantu rekan kerja jika ada kesulitan dalam pekerjaan dan menghadapi sebuah konflik yang ada di perusahaan dengan tenang menggunakan kepala dingin.

Hasil empiris penelitian ini mendapatkan hasil bahwa penilaian responden atas etika kerja islam terhadap komitmen afektif mendapatkan skor pada katagori sangat baik, hal ini berarti bahwa tingginya penilaian atas etika kerja islam yang dilakukan pada Perum Perhutani Blora akan membuat karyawan untuk memiliki komitmen afektif yang lebih baik terhadap organisasi.

Sebelumnya penelitian yang dilakukan (Rahma Nur Fitriana ;2020) menunjukkan adanya pengaruh positif antara etika kerja islam dengan komitmen afektif. Selain itu penelitian menurut (Umi Anugerah Izzati ;2020) juga mengatakan etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini menunjukan bahwa apabila etika kerja islam diterapkan pada karyawan akan dapat

meningkatkan komitmen afektif pada karyawan tersebut. Berdasarkan data empiris dan hasil pengujian hipotesis ini maka hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahma Nur Fitriana ;2020) dan (Umi Anugrah Izzati ;2020).

4.7.2 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja SDM

Hasil analisis menunjukkan bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, artinya ketika karyawan menerapkan etika kerja yang berdasarkan nilai-nilai islam dalam pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia perusahaan tersebut. Peningkatan etika kerja islam di tunjukan dengan adanya sikap saling membantu antar sesama, kejujuran dalam bekerja, sabar menghadapi konflik didalam pekerjaan serta melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien supaya maksimal.

Hasil empiris penelitian ini mendapatkan hasil bahwa penilaian responden atas etika kerja islam terhadap kinerja SDM mendapatkan skor pada katagori sangat baik, hal ini berarti bahwa tingginya penilaian atas etika kerja islam yang dilakukan pada Perum Perhutani Blora akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.

Sebelumnya penelitian yang dilakukan oleh (Haryati et al., 2021) menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel etika kerja Islam terhadap kinerja SDM. (Masruroh ;2022) juga melakukan penelitian yang menunjukan pengaruh signifikan antara etika kerja islam dengan kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa apabila etika kerja islam di terapkan di sebuah perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan data empiris dan hasil pengujian hipotesis ini maka hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Haryati et al,

2021) dan (Masruroh ;2022).

4.7.3 Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja SDM

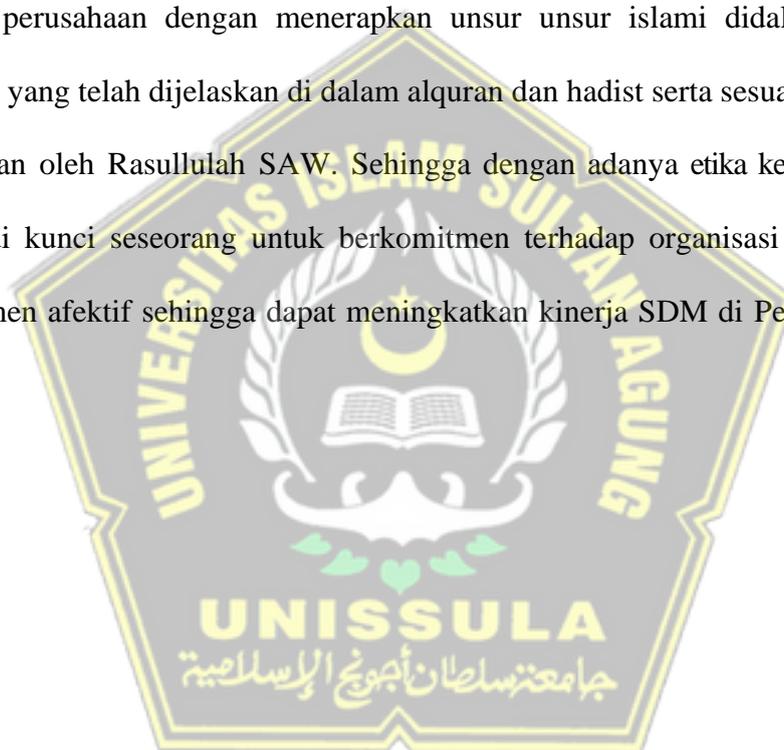
Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, artinya ketika karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi pada diri mereka maka dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Peningkatan komitmen afektif ditunjukkan dengan adanya sikap loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, memiliki rasa bangga terhadap tempat ia bekerja, selalu ikut serta disetiap kegiatan yang dilakukan perusahaan dan selalu menganggap bahwa perusahaan tempat ia bekerja adalah yang terbaik.

Hasil empiris penelitian ini mendapatkan hasil bahwa penilaian responden atas komitmen afektif terhadap kinerja SDM mendapatkan skor pada katagori sangat baik, hal ini berarti bahwa tingginya penilaian atas komitmen afektif yang dilakukan pada Perum Perhutani Blora akan membuat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Sebelumnya penelitian yang dilakukan oleh (Olivia & Amah, 2022) Komitmen Afektif Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Menurut (M Kuswanti ;2021) komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki komitmen afektif tinggi pada dirinya akan mampu bekerja lebih produktif dan kinerjanya maksimal. Berdasarkan data empiris dan hasil pengujian hipotesis ini maka hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Olivia & Amah, 2022) dan (M Kuswanti ;2021).

4.7.4 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja SDM melalui Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil sobel test bahwa komitmen afektif mampu memediasi etika kerja islam terhadap kinerja SDM dimana taraf signifikansi 0,01 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik etika kerja islam seorang karyawan maka akan meningkatkan komitmen afektifnya sehingga akan berdampak terhadap kinerjanya. Etika kerja islam adalah etika kerja yang dilakukan seseorang dalam perusahaan dengan menerapkan unsur-unsur islami didalamnya sesuai dengan yang telah dijelaskan di dalam alquran dan hadist serta sesuai dengan yang diajarkan oleh Rasulullah SAW. Sehingga dengan adanya etika kerja islam dapat menjadi kunci seseorang untuk berkomitmen terhadap organisasi dan memiliki komitmen afektif sehingga dapat meningkatkan kinerja SDM di Perum Perhutani Blora.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta sesuai dengan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan sobel test diketahui bahwa Komitmen afektif mampu memediasi variabel etika kerja islam terhadap kinerja SDM pada Perum Perhutani Blora. Jadi ketika karyawan menerapkan etika kerja islam dalam pekerjaannya maka akan menimbulkan sebuah komitmen afektif dan memperkuat komitmen afektif tersebut sehingga ketika komitmen afektif meningkat akan meningkatkan kinerja SDM pada Perum Perhutani Blora.
2. Etika kerja islam berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini menunjukkan jika etika kerja islam yang dimiliki oleh karyawan semakin tinggi, maka tingkat komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan Perum Perhutani Blora juga semakin tinggi. Karena ketika karyawan telah memiliki sikap kejujuran yang tinggi, saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan, bekerja dengan efisien serta selalu sabar ketika menghadapi konflik maka akan meningkatkan komitmen afektif para pegawai Perum Perhutani Blora.
3. Etika kerja islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini menunjukkan jika etika kerja islam yang dimiliki oleh karyawan semakin tinggi, maka tingkat produktivitas karyawan yang bekerja di Perum

Perhutani Blora juga semakin tinggi. Karena ketika karyawan telah memiliki sikap kejujuran yang tinggi, saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan, bekerja dengan efisien serta selalu sabar ketika menghadapi konflik maka akan meningkatkan kinerja para pegawai di Perum Perhutani Blora.

4. Komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini menunjukkan jika komitmen afektif yang dimiliki karyawan Perum Perhutani Blora meningkat maka kinerja para karyawan di Perum Perhutani Blora juga akan meningkat. Karena ketika para karyawan memiliki sikap loyalitas, rasa bangga terhadap perusahaan, selalu aktif disetiap kegiatan yang dilaksanakan perusahaan dan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan yang dia lakukan maka akan meningkatkan kinerja para pegawai di Perum Perhutani Blora.
5. Etika kerja islam merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja SDM pada Perum Perhutani Blora.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan, maka beberapa implikasi praktis yang diajukan sebagai berikut:

- a. Kejujuran sebagai salah satu indikator Etika Kerja Islami memperoleh nilai rata-rata yang paling kecil dibanding indikator lainnya. Pihak Perum Perhutani Blora dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan nilai kejujuran SDM mengingat peningkatan etika kerja Islami terbukti dapat meningkatkan kinerja para pegawainya dengan lebih baik. Hal ini dapat dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi calon pegawai dimana mekanisme seleksi perlu menjadikan kejujuran sebagai kriteria penting. Proses rekrutmen dirancang

untuk memastikan mendapatkan kandidat yang jujur baik melalui proses wawancara maupun dengan melakukan cross-check kesesuaian data yang diterima perusahaan dari pelamar. Kejujuran juga perlu dimasukkan sebagai kriteria dalam penilaian kinerja SDM.

- b. Perum Perhutani Blora juga perlu terus meningkatkan loyalitas SDM sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan di Perum Perhutani Blora. Untuk mengapresiasi pegawai yang selalu aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan, bonus dan reward perlu mengakomodasi partisipasi aktif pegawai dalam kegiatan-kegiatan ini.
- c. Kerjasama masih perlu terus dioptimalkan agar lebih meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan berbagai kegiatan yang mengasah kerjasama diantara pegawai seperti outbound bersama, olah raga tim dan kerja bakti bersama untuk meningkatkan keakraban dan terjalin chemistry sehingga kerjasama antar pegawai menjadi lebih kuat.

5.3 Keterbatasan Penelitian.

- a. Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang mengukur kinerja SDM berdasarkan sudut pandang setiap individu. Hal ini memungkinkan terjadi bias, sebab jawaban responden dalam menilai kinerja sendiri bisa saja berlebihan.
- b. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada etika kerja dan komitmen afektif sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja SDM. Hasil R^2 (0.61) menunjukkan adanya kontribusi dari faktor-faktor lain yang belum diteliti.
- c. Penelitian ini melibatkan pegawai perum Perhutani Blora saja sebagai populasi sehingga scope penelitiannya masih relatif terbatas.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Diharapkan bagi penelitian mendatang yang akan melakukan penelitian terkait dengan penelitian ini untuk memperluas lingkup populasi penelitian, seperti penelitian di Perum Perhutani di Jawa Tengah. Hal ini dilakukan agar jumlah sampel yang diteliti semakin banyak dan menghasilkan penelitian yang lebih menggambarkan karakteristik dari seluruh populasi yang ada. Serta diharapkan untuk mengganti factor atau dimensi yang berbeda agar dimensi penelitian pada Perum Perhutani Blora dapat dikembangkan lebih banyak lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., ... & Hardika, I. R. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Tohar Media.
- Ajorloo, M., Ghodrat, M., Scott, J., & Strezov, V. (2022). Modelling and statistical analysis of plastic biomass mixture co-gasification. *Energy*, 256, 124638.
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN BERKELANJUTAN DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*
- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Azhari, M. T., Al Fajri Bahri, M. P., Asrul, M. S., & Rafida, T. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Beni Agus Setiono & Eni Sustiyatik (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia/Pendekatan Teoritis dan Praktis*.
- Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). *Human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi, W. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1), 30-45.
- Deutsch, D., Dror, R., & Roth, D. (2021). A statistical analysis of summarization evaluation metrics using resampling methods. *Transactions of the Association for Computational Linguistics*, 9, 1132-1146.
- Elshifa, A., Anjarini, A. D., Kharis, A. J., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kompetensi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*
- Fadhlorrohan, A., & Mas'ud, F. (2022). PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang). *Diponegoro Journal of Management*,

- Firmansyah, M., & Masrun, M. (2021). Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. *Elastisitas: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(2), 156-159.
- Gupta, S. C., & Kapoor, V. K. (2020). *Fundamentals of mathematical statistics*. Sultan Chand & Sons.
- Hadi, N., & Tentama, F. (2020). Affective commitment, continuance commitment and normative commitment in reflecting organizational commitment. *American International Journal of Business Management*, 3(8), 148-156.
- 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 .
- I Komang Budiasa (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- INDRIANA, N. N. (2022). *Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Pada Tenaga Pengajar Honorar Di Kabupaten Tegal*.
- Isa, A. (2020). *PERAN ETIKA KERJA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN KINERJA INDIVIDU* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Kranzler, J. H., & Anthony, C. J. (2022). *Statistics for the terrified*. Rowman & Littlefield.
- Li, X., Yang, W., Liang, J., Zhang, Z., & Jordan, M. I. (2023, April). A statistical analysis of polyak-ruppert averaged q-learning. In *International Conference on Artificial Intelligence and Statistics* (pp. 2207-2261). PMLR.
- Muhyi, H. A. (2021). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus koperasi di Kota Sukabumi, Jawa Barat. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(1), 53-65.
- Onsardi, M.M.,(2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Onsardi & Meilaty Finthariasari (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia /strategi meningkatkan kinerja karyawan (CV.Eureka Media Aksara)*
- Peck, R., Short, T., & Olsen, C. (2020). *Introduction to statistics and data analysis*. Cengage Learning.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.

- Purnasari, N. (2021). *Metodologi penelitian*. Guepedia.
- Qatrunnada, R. Z. (2021). Analisis komitmen afektif karyawan dalam perspektif etika kerja Islam. *SUHUF*, 33(2), 181-188.
- Roberto Goga Parinding. (2020), Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang, e-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra, Vol 1,
- Ulfa, A. K. (2021). *Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Etika Kerja Islam Dan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Tenaga Pendidik (Guru) Sekolah Berbasis Islam Se Kawedanan Boja Kab Kendal* (Master's thesis, Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)).
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Stone, R. J., Cox, A., Gavin, M., & Carpini, J. (2024). *Human resource management*. John Wiley & Sons.
- Suryawardhana, E., Widayat, G. M., & Ariefiantoro, T. (2022). Analisis Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kerja Cerdas Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Bank Jateng Cabang Semarang). *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*,
- Wahyuni, E. F., Hilal, S., & Madnasir. (2022). Analisis Implementasi Etika Kerja Islam, Ekonomi Hijau dan Kesejahteraan dalam Prespektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*,
- Washington, S., Karlaftis, M. G., Mannering, F., & Anastasopoulos, P. (2020). *Statistical and econometric methods for transportation data analysis*. Chapman and Hall/CRC.
- Widyastuti, A., & Budiharto, S. (2023). Peran Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi: Reviu Literatur. *Journal of Islamic and Contemporary Psychology*, 3(1s), 144-157.