

**“Pengaruh Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan
Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan dengan
Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi di Perusahaan PT.
Kaltim Prima Coal (KPC) Departemen CPP *Maintenance* di
Sangatta, Kalimantan Timur”**



Disusun oleh:

Nama : Diyoba Satriawan Jang Jaya
Nomor Mahasiswa : 14311513
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2018

**Pengaruh Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan
Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan dengan
Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi di Perusahaan PT.
Kaltim Prima Coal (KPC) Departemen CPP *Maintenance* di
Sangatta, Kalimantan Timur**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk
mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen pada
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Disusun oleh:

Nama : Diyoba Satriawan Jang Jaya
Nomor Mahasiswa : 14311513
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:


Nama : Diyoba Satriawan Jang Jaya
Nomor Mahasiswa : 14311513
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan Sebenarnya menyatakan bahwa skripsi ini saya susun tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Jika dikemudian hari ternyata saya melakukan tindakan plagiarisme, saya akan bertanggungjawab sepenuhnya dan menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Indonesia kepada saya.

Yogyakarta, 22 November 2018

Hormat saya,



Diyoba Satriawan Jang Jaya

Pengaruh Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Etika
Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif
sebagai Variabel Mediasi di Perusahaan PT. Kaltim Prima Coal (KPC)

Departemen CPP Maintenance

SKRIPSI

Diajukan oleh:

Nama : Diyoba Satriawan Jang Jaya

Nomor Mahasiswa : 14311513

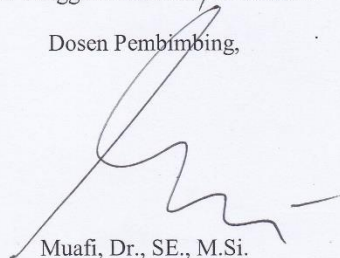
Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal...18/10/2018.....

Dosen Pembimbing,



Muafi, Dr., SE., M.Si.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH SISTEM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN ETIKA
KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PERUSAHAAN PT. KALTIM PRIMA COAL (KPC)
DEPARTEMEN CPP MAINTENANCE**

Disusun Oleh : **DIYOBA SATRIAWAN JANG JAYA**

Nomor Mahasiswa : **14311513**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

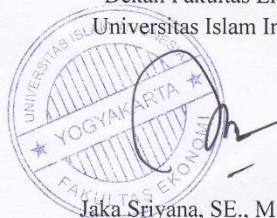
Pada hari Kamis, tanggal: 13 Desember 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Muafi, Dr., M.Si.

Penguji : Trias Setiawati, Dr., M.Si.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin, peneliti mempersembahkan penelitian ini untuk :

- ✓ Allah Swt, yang maha pengasih lagi maha penyayang dan semoga saya selalu diridhoi oleh Nya.
- ✓ Nabi Muhammad Saw, Suri tauladan dan junjungan bagi seluruh umat.
- ✓ Papi Amir Hamzah, B.E, dan Mami Titiiek Setiawaty, kedua orang tua yang hebat dari peneliti. Selalu memberikan dukungan dan selalu berdoa agar anaknya dapat menjadi orang yang berguna bagi bangsa dan tanah air.
- ✓ Abang Rico Saktiawan Jang Jaya dan Adik Bilqis Suci Hayati, yang selalu mengingatkan peneliti untuk menyelesaikan penelitiannya.

HALAMAN MOTTO

“Kerjakanlah suatu pekerjaan dengan perlahan namun pasti”

(Diyoba Satriawan Jang Jaya)

“All is well”

(3 idiots movie)

"Dan Allah bersama dengan orang-orang yang sabar."

(QS. Al-Anfal ayat 66)

**Pengaruh Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan
Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan dengan
Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi di Perusahaan PT.
Kaltim Prima Coal (KPC) Departemen CPP *Maintenance* di
Sangatta, Kalimantan Timur**

Diyoba Satriawan Jang Jaya

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

14311513@students.uii.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem kesehatan dan keselamatan kerja dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Data yang digunakan berasal dari 94 responden di PT. Kaltim Prima Coal, yang diolah dengan menggunakan SMARPLS 3.0.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (2) Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. (4) Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. (5) Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (6) Sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. (7) Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci : *Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Etika Kerja Islami, Komitmen Afektif, Kinerja Karyawan*

**The Effect of Occupational Health and Safety System (K3) and
Islamic Work Ethics on Employee Performance with Affective
Commitment as a Mediation Variable in PT. Kaltim Prima Coal
(KPC) Maintenance CPP Department in Sangatta, East
Kalimantan**

Diyoba Satriawan Jang Jaya

Management, Economic Faculty, Islamic University of Indonesia

14311513@students.uii.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of occupational health and safety systems and Islamic work ethics on employee performance with affective commitment as a mediating variable. The data used from 94 respondents at PT. Kaltim Prima Coal, which is processed using SMARPLS 3.0.

The results of this study indicate that (1) The occupational health and safety system has a positive effect on employee performance. (2) Islamic work ethics have a positive effect on employee performance. (3) Occupational health and safety system has a positive effect on affective commitment. (4) Islamic work ethic has a positive effect on affective commitment. (5) Affective commitment has a positive effect on employee performance. (6) Occupational health and safety system has a positive effect on employee performance with affective commitment as a mediating variable. (7) Islamic work ethics has a positive effect on employee performance with affective commitment as a mediating variable.

Keywords: Occupational Health and Safety System, Islamic Work Ethics, Affective Commitment, Employee Performance

Kata Pengantar



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wa Barakatuh

Alhamdulillah Rabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT tuhan semesta alam, yang maha pengasih lagi maha penyayang, dan yang merajai di hari pembalasan. Sujud syukur atas rahmat dan karunia-MU sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **Pengaruh Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi di Perusahaan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) Departemen CPP Maintenance.**

Sholawat serta salam semoga tetap tercurah untuk junjungan kita Nabi Muhammad SAW, pemimpin yang berhati mulia dan suri tauladan bagi seluruh umat manusia di bumi ini. Beliau lah yang membawa perubahan dari zaman kegelapan menuju ke zaman yang terang benderang sampai saat ini.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat untuk mencapai derajat sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi dengan baik atas doa dan support dari banyak pihak. Maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat, hidayah, karunia, dan kesehatan untuk penulis agar bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Papi Amir Hamzah, yang selalu mendukung penulis untuk menempuh pendidikan yang baik dan menjadi orang yang sukses kelak. Terima kasih atas doa yang selalu papi panjatkan kepada Allah SWT dan tidak lupa mengingatkan kepada penulis agar selalu dekat dengan Allah SWT.
3. Mami Titiék Setiawaty, yang selalu menyayangi penulis dan mendukung penulis sepenuh hati. Kasih sayang mami begitu besar untuk penulis dan dari mamilah penulis belajar kasih sayang. Terima kasih untuk doa yang selalu mami lafalkan untuk penulis.
4. Abang kandungku, Rico Saktiawan Jang Jaya yang selalu memberikan contoh yang baik kepada penulis. Sosok abang lah yang mengajarkan penulis untuk terus berusaha dan pantang menyerah dalam melakukan sesuatu.
5. Adik Bilqis, yang selalu menghibur penulis dan mengajarkan kepada penulis untuk menjadi abang yang lebih sabar.
6. Kakak Iparku, Fivy Fianthyany Lahide yang selalu mengingatkan penulis untuk menyelesaikan skripsinya.
7. Keponakanku, Rafico Alfarizqi Cendekia yang selalu menghibur penulis dengan tingkah lucunya.
8. Bapak Muafi, Dr., SE., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu sabar dan menyediakan waktunya untuk membimbing penulis menyelesaikan skripsinya.

9. Bapak Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D., CMPM. Selaku Ketua Jurusan Manajemen.
10. Bapak Jaka Sriyana, SE, M.Si.,Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
11. PT. Kaltim Prima Coal yang sudah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
12. Bapak Edy Sanyoto dan Bapak Ibrahim, yang membimbing penulis di kantor CPP Maintenance.
13. Sahabatku, Shofyan, Harry, Fikri, Nur Ramdhania dan Baby yang selalu menyemangati penulis dan mengajarkan arti persahabatan.
14. Aliyya Daisy Meutia Princessa Haqq yang selalu menemani dan menyemangati penulis.
15. Teman-teman KURDUY Fikky, Novel, Imam, Isro, Rizki, Arief, Celes, Yusril, Ulin, Gagan, Mahir dan Adi yang selalu membantu penulis dalam pengerjaan skripsi.
16. Teman-teman Seng Kropos Saleh, Valery, Aliyya, Aan, Om Riza, Fajar, Firza, Ian, dan Iqbal yang selalu mendukung dan menyemangati penulis.
17. Teman-teman keluarga KKN Unit 311 Fadhlán, Wiwiek, Aditio, Aditia, Alya, Dek Dyah, Alin, dan Ila.
18. Teman-teman Muni dan Hadiningrat.

Semoga doa dan bantuan yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak Aamiin. Saran dan kritik diharapkan oleh penulis karena skripsi ini jauh dari kata sempurna.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wa Barakatuh

Yogyakarta, 14 November 2018

Penulis,

Diyoba Satriawan Jang Jaya

Daftar Isi

Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Berita Acara.....	iv
Halaman Persembahan.....	v
Halaman Motto.....	vi
Abstrak	vii
<i>Abstract</i>	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi.....	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.1.1 Hubungan sistem k3 dengan kinerja karyawan	10
2.1.2 Hubungan etika kerja islami dengan kinerja karyawan	13
2.1.3 Hubungan komitmen afektif dengan kinerja karyawan.....	14

2.1.4	Hubungan sistem k3 dengan komitmen afektif	16
2.1.5	Hubungan etika kerja islami dengan komitmen afektif.....	18
2.2	Tabel Jurnal.....	30
2.2.1	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang	36
2.3	Landasan Teori.....	37
2.3.1	Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	37
2.3.2	Etika Kerja Islami	42
2.3.3	Komitmen Afektif	48
2.3.4	Kinerja Karyawan	52
2.4	Hubungan Antar Variabel	57
2.4.1	Hubungan antara sistem kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan.....	57
2.4.2	Hubungan antara etika kerja islami dengan kinerja karyawan.....	59
2.4.3	Hubungan antara sistem kesehatan dan keselamatan kerja dengan komitmen afektif.....	60
2.4.4	Hubungan antara etika kerja islami dengan komitmen afektif.....	62
2.4.5	Hubungan antara komitmen afektif dengan kinerja karyawan	63
2.4.6	Hubungan antara sistem kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi	65
2.4.7	Hubungan antara etika kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi	67
2.5	Kerangka Pemikiran.....	69

2.6	Hipotesis Penelitian.....	70
BAB III.....		71
METODE PENELITIAN.....		71
3.1	Desain Penelitian.....	71
3.2	Lokasi Penelitian.....	71
3.2.1	Profil Perusahaan	71
3.2.2	Visi dan Misi	72
3.2.3	Logo Perusahaan	73
3.3	Definisi Operasional.....	74
3.3.1	Variabel Independen	74
3.3.2	Variabel Mediasi	77
3.3.3	Variabel Dependen.....	78
3.4	Populasi dan Sampel	80
3.5	Jenis Data	81
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	82
3.7	Metode Analisis Data.....	82
3.7.1	Analisis Deskriptif	83
3.7.2	Analisis Structural Equation Modelling (SEM).....	83
3.7.3	Partial Least Square.....	83
BAB IV		88
ANALISIS DATA DAN PERSEMBAHAN		88
4.1	Karakteristik Responden Karyawan.....	88
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	89

4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	90
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	91
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	92
4.1.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	93
4.1.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	93
4.1.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	95
4.2	Deskriptif Tanggapan Responden Variabel Penelitian	96
4.3	Analisis Structural Equation Modelling dengan SMARPLS.3.0	105
4.3.1	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	105
4.3.2	Pengujian Model Struktural (Inner Model).....	111
4.4	Uji Hipotesis.....	115
4.4.1	Hipotesis 1	115
4.4.2	Hipotesis 2	116
4.4.3	Hipotesis 3	116
4.4.4	Hipotesis 4	117
4.4.5	Hipotesis 5	118
4.4.6	Hipotesis 6	119
4.4.7	Hipotesis 7	120
4.5	Pembahasan	121
4.6	Pembahasan secara umum	136
BAB V.....		138
KESIMPULAN DAN SARAN.....		138
5.1	Kesimpulan	138

5.2 Saran.....	139
Referensi	141
Lampiran I.....	145
Lampiran II.....	154
Lampiran III	158
Lampiran IV	164
Lampiran V	173
Lampiran VI.....	175
Lampiran VII.....	176

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah konsep multidisiplin yang berkonsentrasi pada promosi keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan orang yang bekerja atau karyawan (Bhagawati, 2015). Fokus utama dari sistem kesehatan dan keselamatan kerja ini adalah setiap individu di perusahaan harus terlindungi dari kecelakaan, semua bahaya yang ada di perusahaan, penyakit tertentu, dan penyakit yang berasal dari aktivitas sehari-hari. Perusahaan dengan tingkat kecelakaan yang tinggi harus memperhatikan standar kesehatan dan keselamatan kerja, terutama di bidang pertambangan.

Pertambangan adalah salah satu bisnis yang berbahaya (*International Labour Organization, ILO*) dan dianggap sebagai pekerjaan dengan risiko dan tingkat kecelakaan yang tinggi. Hal ini terbukti dari anggapan dari masyarakat bahwa para karyawan dari sebuah perusahaan tambang batu bara merasa gelisah dan tidak nyaman saat bekerja. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Sebuah sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik dibentuk oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen karyawan agar lebih merasa aman di tempat kerja. Sebuah pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dalam organisasi, juga mempengaruhi keputusan mereka untuk tinggal di organisasi dan

komitmen untuk memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi (Amponsah-tawiah dan Mensah, 2016).

Komitmen dari karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar dapat menaikkan standar dan nilai perusahaan. Komitmen organisasi adalah tingkat keterlibatan dengan promosi keselamatan dan pencegahan kecelakaan dalam sebuah organisasi termasuk faktor-faktor keyakinan dan penerimaan yang kuat dari tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup besar atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Dalam mendapatkan komitmen dari karyawan, perusahaan harus menerapkan “strategi komitmen”. Pelaksanaan *Zero Accident Vision* (ZAV) membutuhkan ‘strategi komitmen’ dimana gagasannya adalah bahwa ZAV memberikan pesan keamanan yang jelas dari atasan yang dapat meningkatkan budaya keselamatan dan produktivitas karyawan (Zwetsloot *et al*, 2017).

Komitmen dapat dikonseptualisasikan dalam model yang terdiri dari tiga komponen atau pendekatan: afektif, kelanjutan dan komitmen normatif (Meyer dan Allen, 1991). Ketiga pendekatan komitmen ini dapat digambarkan secara psikologis orientasi yang berbeda terhadap organisasi. Salah satu dari perspektif pendekatan pada komitmen organisasional adalah ikatan afektif karyawan terhadap organisasinya yang dimana sudut pandang pada komitmen organisasional ini terkarakteristikan pada sebuah kepercayaan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai yang dimiliki organisasi oleh karyawan. Komitmen afektif karyawan dapat dipengaruhi oleh persepsi sejauh mana organisasi mendukung karyawan, kemudian

komitmen afektif merupakan salah satu variabel yang penting mengingat komitmen ini merupakan ikatan emosional yang bersifat jangka panjang bagi karyawan dan organisasinya, sehingga hal ini akan menjadi investasi yang berharga bagi organisasi (Han *et al*, 2012). Komitmen afektif mengacu pada orientasi individu terhadap organisasi dalam hal loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Orang-orang yang berdedikasi pada tingkat emosional biasanya akan bertahan dengan organisasi karena mereka melihat pekerjaan yang selaras dengan tujuan dan nilai organisasi.

Selain sistem K3 dari suatu perusahaan yang berpengaruh atau tidaknya terhadap kinerja karyawan, etika kerja ditempat kerja juga merupakan hal yang mempengaruhi atau tidaknya kinerja karyawan di suatu perusahaan. Etika bertujuan untuk mencapai individu yang kolektif dan kesejahteraan komunal karena etika menjamin kebaikan, keamanan, keselamatan, kepercayaan dan hubungan yang erat antar manusia (Alhyasat, 2012). Tanpa moralitas dan etika, akan ada kekacauan, kebencian, perbedaan, dan ketidakpuasan oleh karyawan.

Islam adalah agama yang mengajarkan tata cara hidup yang lebih baik. Seorang muslim harus berperilaku sesuai dengan ajaran agama Islam. Seorang muslim juga diharapkan menunjukkan ketekunan dan kesabaran dalam menghadapi kesulitan. Mereka harus tunduk pada kehendak Allah dalam semua situasi, tetapi mereka juga diharapkan untuk melakukan upaya bersama jika mereka menginginkan kesuksesan (Zahrah *et al*, 2016). Islam sebagai agama yang komprehensif sangat ingin meningkatkan pengikut-pengikutnya untuk mempunyai prinsip-prinsip dalam etika kerja yang diperlukan dalam setiap jalan kehidupan,

dengan mempertimbangkan hubungan yang signifikan antara etika kerja dan nilai-nilai yang berlaku di masyarakat.

Etika kerja islami diklasifikasikan di bawah teori perintah ilahi yang menggunakan agama sebagai landasan dalam mengidentifikasi etika (Salahudin et al, 2016). Dalam studi Islam, benar dan salah perbuatan manusia sangat jelas dipaparkan melalui firman Allah swt di dalam Al-Quran dan hadits. Di dalam Al-Quran telah dijelaskan bahwa seorang muslim harus bekerja sesuai dengan etika-etika yang sudah ada di agama islam. Salah satu contohnya adalah “Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezeki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah” (Q.S. Al-Baqarah : 172). Selain dari Al-Quran, banyak hadits yang menjelaskan etika kerja menurut pandangan islam yang baik, salah satunya adalah “Sesungguhnya Allah swt mencintai salah seorang di antara kamu yang melakukan suatu pekerjaan dengan baik (ketekunan)” (HR. Al Baihaqi).

Perusahaan PT. Kaltim Prima Coal adalah perusahaan pertambangan batubara yang berada di Sangata, Kutai Timur, Kalimantan Timur. Untuk sistem K3 di PT. KPC, Perusahaan PT.KPC berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan, tamu, para kontraktor serta setiap orang yang berada dalam area operasional (Kaltim Prima Coal, KPC). Keselamatan setiap individu di perusahaan ini menjadi salah satu prioritas utama bagi PT.KPC. Maka dari itu PT. KPC mendapatkan beberapa penghargaan di bidang keselamatan kerja. Pada tahun 2008 dan 2012 keberhasilan penerapan

manajemen keselamatan kerja di KPC membuat perusahaan tambang batu bara ini mendapatkan penghargaan kecelakaan kerja nihil (zero accident).

Tujuan utama dari sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) PT.KPC adalah mencapai zero accident di seluruh wilayah area dan kegiatan operasi tambang. PT. KPC mempunyai standar dan panduan kesehatan dan keselamatan kerja baik standar nasional maupun internasional, antara lain OHSAS 18000 serta peraturan dan perundangan terkait keselamatan dan kesehatan kerja dari Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia (Kaltim Prima Coal, KPC). Dalam mencapai tujuan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), PT. KPC menerapkan program *Good Mining Practice*. Program ini dibagi menjadi empat bagian, yaitu, hak dan kewajiban, alat perlindungan diri (APD), layanan kesehatan, dan *Golden Rules* Kesehatan dan keselamatan kerja PT. KPC. Di bagian hak dan kewajiban, PT. KPC selalu mewajibkan seluruh anggota perusahaan untuk mematuhi undang-undang dan peraturan pemerintah yang berlaku mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, dan setiap manajemen wajib untuk menyerbaluaskan peraturan dan prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Standar Prosedur Operasional (SOP) kepada seluruh karyawan PT. KPC.

1.2 Rumusan Masalah

Perusahaan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan. Jika karyawan sudah merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan tersebut, maka ia akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan akan berdampak kepada kinerja individu maupun kinerja perusahaan. Selain itu faktor etika di tempat kerja juga dapat mempengaruhi kinerja dari individu tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil etika kerja menurut agama islam yang dinamakan etika kerja islami. Maka dari itu agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, perlu adanya standar dan kebijakan perusahaan dalam mewujudkannya.

Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti tingkat sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan etika kerja islami di perusahaan PT. KPC. Pertanyaan dari penelitian ini berdasarkan hubungan antara sistem kesehatan dan keselamatan (K3) dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi.

Untuk itu, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah etika kerja islami memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memberikan pengaruh positif terhadap komitmen afektif ?

4. Apakah etika kerja islami memberikan pengaruh positif terhadap komitmen afektif?
5. Apakah komitmen afektif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi ?
7. Apakah etika kerja islami memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari beberapa rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap komitmen afektif.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap komitmen afektif.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.

6. Menguji dan menganalisis pengaruh sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini bagi peneliti, perusahaan, maupun masyarakat adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Membantu memahami teori kesehatan dan keselamatan kerja (K3) lebih lanjut dan meningkatkan pemahaman tentang penelitian. Penelitian ini juga membantu peneliti untuk melihat pengaruh yang nyata antara sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, manfaat penelitian ini adalah untuk menjadi bahan masukan terkait dengan sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di perusahaan tersebut. Selain itu penelitian ini juga dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini memberikan gambaran dan informasi nyata terkait sistem kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan PT. KPC. Penelitian ini bisa menjadi referensi maupun sumber inspirasi untuk penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian – penelitian terdahulu mengenai sistem kesehatan dan keselamatan kerja, etika kerja islami, komitmen afektif, dan kinerja karyawan.

2.1.1 Hubungan Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Omobolanle Adeyemo dan John Smallwood, (2017), dengan judul penelitian “*Impact of Occupational Health and Safety Legislation on Performance Improvement in the Nigerian Construction Industry*”. Penelitian tersebut menemukan tiga hasil dari penelitian, yang pertama, bahwa penegakkan sistem kesehatan dan keselamatan di Nigeria tidak menunjukkan keefektifan dalam meningkatkan kinerja. Makalah ini menunjukkan keterbatasan dalam perundang-undangan sistem K3 saat ini, dan budaya K3 yang buruk di antara para pemangku kepentingan. Didalam penelitian ini, ketidakpatuhan terhadap peraturan K3 yang ada mengarah kepada kecelakaan yang menyebabkan pembengkakan biaya yang mempengaruhi kinerja proyek konstruksi seperti pekerja konstruksi, efisiensi, dan keunggulan kompetitif. Kedua, penegakan hukum K3 harus dimulai di tingkat lokal di mana ada banyak karyawan yang tidak terampil

dalam bekerja di lokasi konstruksi. Perusahaan pemerintah lokal juga harus dilibatkan dalam penegakan undang-undang K3, dan inspektur K3 harus direkrut ke dalam sistem manajemen konstruksi untuk memastikan lokasi konstruksi mematuhi undang-undang K3. Ketiga, pemerintah harus menangani korupsi dari yang terendah hingga tingkat tertinggi, dan menghukum perusahaan konstruksi yang gagal mematuhi undang-undang K3.

2. Ramazan Kaynak, *et al.*, (2016), dengan judul penelitian “*Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach*”. Dari hasil penelitian tersebut sistem kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan. Temuan ini konsisten dengan studi serupa dalam literatur (Gyekye & Salminen, 2007; Abad et al., 2013). Dari penelitian ini, peneliti menemukan variabel yang sama antara sistem kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan.
3. Gabriel Dwomoh, *et al.*, (2013), dengan judul penelitian “*Impact of occupational health and safety policies on employees’ performance in the Ghana’s timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited*”. Dari hasil penelitian yang mempunyai variabel independen berupa sistem kesehatan dan keselamatan kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan, penelitian ini menemukan hasil bahwa kedua variabel tersebut secara positif berkorelasi lemah. Ada juga hubungan yang terbalik antara

kecelakaan atau cedera dengan kinerja karyawan. Selain sistem kesehatan dan keselamatan adalah salah satu kekuatan pendorong utama kinerja karyawan, penelitian ini menemukan bahwa perlu ditambah dengan faktor motivasi lain karena tidak ada motivasi tunggal yang dapat menjadi penentu dari total kinerja karyawan. Hal ini membuat penelitian ini menyimpulkan bahwa, meskipun perhitungan statistik yang dilakukan menunjukkan hanya 18persen dari kinerja karyawan yang dihasilkan dari penyediaan langkah-langkah kesehatan dan keselamatan dan lain-lain sebesar 82persen, organisasi perlu memberikan banyak perhatian terhadap hal-hal diluar sistem kesehatan dan keselamatan kerja termasuk motivasi.

4. Jacklyne Makhamara dan Alice Simiyu, (2016), dengan judul penelitian *“Influence of Occupational Health and Safety on Organization Performance in the Manufacturing Sector in Kenya: A Case Study of Kapa Oil Refineries Limited”*. Penelitian ini merupakan studi kasus dari kilang minyak Kapa. Menggunakan 100 sampel dari 2000 populasi. Alat analisis yang digunakan adalah korelasi Pearson, analisis regresi, dan Tes ANOVA. Penelitian ini menemukan hubungan yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja perusahaan. Dari hasil tersebut, rekomendasi yang diberikan adalah manajemen perusahaan melakukan pelatihan keselamatan dan kesehatan kepada seluruh karyawan.

2.1.2 Hubungan Etika Kerja Islami Dengan Kinerja Karyawan

1. Novia Zahrah, *et al.*, (2016), dengan judul penelitian “*Enhancing Job Performance through Islamic Religiosity and Islamic Work Ethics*”. Penelitian ini mengambil variabel berupa etika kerja islami, keagamaan islam, dan kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan. Selain itu penelitian ini memiliki implikasi penting bahwa seorang manajer harus menemukan cara tentang mengembangkan religiusitas Islam dan etika kerja yang islami dalam karyawan mereka. Lebih baiknya lagi seorang manajer menawarkan sesi pelatihan formal dan informal di mana karyawan dijiwai dengan konsep-konsep islam agar dapat diimplementasikan oleh karyawan. Budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai islam juga akan mendorong religiusitas islam dan etika kerja islami yang diperlukan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif.
2. Awais Imam, *et al.*, (2013), dengan judul penelitian “*The Impact of Islamic Work Ethics on Employee Performance: Testing Two Models of Personality X and Personality Y*”. Penelitian ini membahas hubungan etika kerja Islam pada kinerja karyawan dan menguji dua model kepribadian kerja X dan kepribadian Y. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Etika kerja Islami terbukti menjadi peramal kinerja karyawan yang baik dan juga kepribadian X dan kepribadian Y, hal ini juga terbukti menjadi mediator yang signifikan antara hubungan etika kerja Islam dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, beberapa jalur dari etika kerja Islam untuk kinerja karyawan yang signifikan

dan dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara, yaitu baik oleh kepribadian X, kepribadian Y atau dengan karakteristik karyawan, atau gabungan secara keseluruhan.

3. Keumala Hayati dan Indra Caniago, (2012), dengan judul penelitian “*Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*”. Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil sampel berjumlah 149 karyawan perbankan islam di Bandar Lampung, Indonesia. Penelitian ini memperoleh bukti bahwa hubungan etika kerja islami pada motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan mempunyai hasil yang positif dan signifikan serta konsisten. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan membutuhkan peningkatan motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan dukungan dari etika kerja islami.

2.1.3 Hubungan Komitmen Afektif Dengan Kinerja Karyawan

1. Benjamin R. Van Gelderen dan Leonie W. Bik, (2016), dengan judul penelitian “*Affective organizational commitment, work engagement and service performance among police officers*”. Penelitian ini dilakukan di sebuah kantor polisi di negara Belanda dengan partisipan sebanyak 114 karyawan polisi. Hasil dari penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu hubungan antara komitmen afektif, pelayanan kinerja internal, dan keterlibatan kerja. Lalu ada juga hubungan antara komitmen afektif dan pelayanan kinerja eksternal. Dari penelitian ini ada hubungan positif antara

komitmen afektif, pelayanan kinerja internal, dan keterlibatan kerja yang konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya. Lalu, hasil untuk kinerja dari pelayanan eksternal menunjukkan bahwa komitmen afektif berhubungan negatif dengan kinerja layanan eksternal seperti yang dirasakan oleh korban kejahatan.

2. Ana Suzete Dias Semedo, *et al.*, (2016), dengan judul penelitian “*Effects of authentic leadership, affective commitment and job resourcefulness on employees’ creativity and individual performance*”. Penelitian empiris ini dilakukan kepada sampel dari 543 karyawan milik berbagai organisasi publik dan swasta di Cape Verde. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang lemah dengan kinerja individu karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlunya penyelidikan lebih lanjut yang menunjukkan bahwa hubungan ini mungkin merupakan suatu tindakan tidak langsung atau efek subjek moderasi yang kuat, karena korelasi rendah dengan variabel lain yang memungkinkan menghilangkan multikolinieritas.
3. Jyoti Sharma dan Rajib Lochan Dhar, (2016), dengan judul penelitian “*Factors influencing job performance of nursing staff, Mediating role of affective commitment*”. Penelitian berbasis survei ini dilakukan di antara 349 staf keperawatan yang bekerja di Uttarakhand, dipilih secara acak dari enam lembaga perawatan kesehatan umum di India. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang positif dengan kinerja dari staf perawat. Peneliti ini juga memberikan arahan

kepada manajemen dan staf perawat yang terlibat di dalamnya untuk secara proaktif fokus pada penyediaan kerja yang sehat di lingkungan kerja yang akan meningkatkan komitmen afektif, dan menghasilkan peningkatan kinerja staf keperawatan.

4. Syauta, *et al.*, (2012) dengan judul penelitian *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)*. Penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel dari penelitian ini berjumlah 127 karyawan dan penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui karakteristik dan deskripsi. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.4 Hubungan Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dengan Komitmen Afektif

1. Kwesi Amponsah-Tawiah dan Justice Mensah, (2016) dengan judul penelitian “*Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry*”. Penelitian ini dilakukan di tiga industri pertambangan di Ghana. Survei dari penelitian ini menggunakan survei *cross-sectional* dan responden dipilih berdasarkan *simple random sampling*. Dari 400 kuesioner yang diberikan, 370 dikembalikan (77,3persen pria dan 22,7persen perempuan) dan digunakan

untuk penelitian. Selain itu penelitian ini menggunakan korelasi dan analisis regresi berganda untuk menentukan hubungan dan dampak antar variabel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Hubungan antara manajemen kesehatan dan keselamatan kerja dan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan yang dianalisis menggunakan koefisien korelasi *Pearson*, menunjukkan hasil yang signifikan berhubungan.

2. Fendy Budiarto, (2014) dengan judul penelitian “*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada Bagian Produksi PT.SUMBER KENCANA di Bojonegoro*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Sumber Kencana di Bojonegoro. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di bagian produksi pada PT. Sumber Kencana yang berjumlah 78 orang dan diambil 75 dari sampel populasi. Pengumpulan data menggunakan metode angket (kuesioner). Sedangkan untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan cara pengujian secara simultan dan parsial. Hasil dari penelitian ini adalah, keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Yusuf, *et al.*, (2012) dengan judul penelitian *The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on The Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengujian hipotesis penelitian untuk menghasilkan

kesimpulan yang dapat digeneralisasi dengan menggunakan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa K3 memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

2.1.5 Hubungan Etika Kerja Islami Dengan Komitmen Afektif

1. Shahrul Nizam bin Salahudin, *et al.*, (2016) dengan judul penelitian “*The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment*”. Penelitian ini dilakukan di sebuah UKM yang terlibat dalam pelayanan perdagangan ritel tekstil yang berlokasi di Selangor, Kuala Lumpur dan Johor. Responden dari penelitian ini berjumlah 156 orang dengan menggunakan skala likert enam poin dalam daftar pertanyaan. Dari penelitian ini ditemukan hasil bahwa etika kerja Islam mempengaruhi komitmen organisasi dan tiga dimensinya, yaitu komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan.
2. Marri, *et al.*, (2013) dengan judul penelitian “*Measuring Islamic Work Ethics and its Consequences on Organizational Commitment and Turnover Intention an Empirical Study at Public Sector of Pakistan*”. Penelitian ini dilakukan untuk menguji dampak etika kerja Islam terhadap komitmen organisasional dan Turnover intention di sektor publik Pakistan. Penelitian ini menggunakan teknik random sampling untuk mengumpulkan data dari 395 responden dari 36 lembaga sektor publik Pakistan. Cara mengolah data dari penelitian ini menggunakan SPSS 17. Dari hasil penelitian ini, ditemukan bahwa etika kerja Islam memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasional dan keinginan berpindah karyawan.

3. Sadozai, *et al.*, (2013) dengan judul penelitian “*Moderating Role of Islamic Work Ethics between the Relationship of Organizational Commitment and Turnover Intentions: A Study of Public Sector of Pakistan*”. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menyelidiki efek moderasi etika kerja Islam dengan hubungan antara komitmen organisasional dan keinginan berpindah. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *Snowball sampling* untuk mengumpulkan data dari 460 organisasi pemerintah federal dan organisasi pemerintah provinsi dari Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam akan memoderasi hubungan antara komitmen organisasional.

2.2 Tabel Jurnal

Label 2.2.1 Pemetaan penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1	<p>Omobolanle Adeyemo dan John Smallwood, (2017)</p> <p><i>Impact of Occupational Health and Safety Legislation on Performance Improvement in the Nigerian Construction Industry</i></p> <p><i>Procedia Engineering</i>, 196 785 – 791.</p> <p>Alat analisis : Metode <i>relative importance index</i> (RII), dengan korelasi 1-5.</p>	<p>Variabel Independen (X): K3 (Diugwu <i>et al.</i> 2012)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Perbaikan kinerja (Godwin, 2008)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah, penegakkan sistem kesehatan dan keselamatan di Nigeria tidak menunjukkan keefektifan dalam meningkatkan kinerja.</p>
2	<p>Ramazan Kaynak, Arzu Tuygun Toklu, Meral Elci1, dan İsmail Tamer Toklu, (2016)</p> <p><i>Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach</i>,</p> <p><i>International Journal of Business and Management</i>; Vol. 11, No. 5</p>	<p>Variabel Independen (X): Kebijakan K3 (Christopher <i>et al.</i> 2012), dan (Glendon and Litherland, 2001)</p> <p>Variabel independen (Y): (Y₁) Komitmen Organisasional (Nair dan Vohra, 2010)</p>	<p>Dari hasil penelitian tersebut sistem kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan.</p>

Lanjutan Tabel 2.2.1

No	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel Penelitian	Kesimpulan
	<p>Alat analisis : Model diuji secara keseluruhan melalui PLS (<i>Partial Least Squares</i>) yang berdasarkan SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)</p>	<p>(Y₂) <i>Work Alienation</i> (Babin dan Boles, 1998), (Hartline dan Ferrell, 1996), dan (Netemeyer <i>et al.</i> 1997)</p> <p>(Y₃) Kinerja (Gorris <i>et al.</i> 2003)</p>	
3	<p>Dr. Gabriel Dwomoh, Eric Edwin Owusu, dan Mabel Addo, (2013)</p> <p><i>Impact of occupational health and safety policies on employees' performance in the Ghana's timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited,</i></p> <p><i>International Journal of Education and Research</i> Vol. 1 No. 12</p> <p>Alat analisis : Perhitungan korelasi Pearson ($r = 0.42$), dan Diagram Scatter</p>	<p>Variabel Independen (X): K3 (Mathis dan Jackson, 2004)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan (Hudson, 2012)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa kedua variabel menunjukkan korelasi positif yang tidak lemah.</p>

Lanjutan Tabel 2.2.1

No	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel Penelitian	Kesimpulan
4	<p>Jacklyne Makhamara dan Alice Simiyu, (2016)</p> <p><i>Influence of Occupational Health and Safety on Organization Performance in the Manufacturing Sector in Kenya: A Case Study of Kapa Oil Refineries Limited</i></p> <p>The Strategic Journal of Business and Change Management, Vol. 3, iss. 3(2)</p> <p>Alat analisis : Korelasi Pearson, analisis regresi, dan Tes ANOVA</p>	<p>Variabel Independen (X_1): <i>Psychological Safety Climate (PSC)</i> (Law <i>et.al.</i>, 2011)</p> <p>(X_2): K3 (Armstrong, 2009)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan (Griffing, 2016)</p>	<p>Penelitian menemukan hubungan yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja perusahaan.</p>
5	<p>Novia Zahrah, <i>et al.</i>, (2016)</p> <p><i>Enhancing Job Performance through Islamic Religiosity and Islamic Work Ethics</i></p> <p><i>International Review of Management and Marketing</i>, 6(S7) 195-198.</p> <p>Alat analisis : Smart-PLS, data survei dianalisis dan <i>bootstrapping</i></p>	<p>Variabel independen (X_1) : Keagamaan islami (Hage, 2013)</p> <p>(X_2) : Etika kerja islami (Ali, 1992)</p> <p>Variabel Dependen (Y) : Kinerja (Motowildo <i>et al.</i>, 1997; Murphy, 1989)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan.</p>

Lanjutan Tabel 2.2.1

No	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel Penelitian	Kesimpulan
6	<p>Awais Imam <i>et al.</i>, (2013)</p> <p><i>The Impact of Islamic Work Ethics on Employee Performance: Testing Two Models of Personality X and Personality Y</i></p> <p><i>Sci.Int(Lahore)</i>, 25(3), 611-617</p> <p>Alat analisis : SPSS 19 dan AMOS 19</p>	<p>Variabel Independen (X) : Etika kerja islami (Ali, A.J. and A. Al-Owaihah, 2008).</p> <p>Variabel Dependen (Y) : Kinerja (Chapman, 2008)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan Etika kerja Islami terbukti menjadi peramal kinerja karyawan yang baik juga kepribadian X dan kepribadian Y</p>
7	<p>Keumala Hayati dan Indra Caniago, (2012)</p> <p><i>Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance</i></p> <p><i>Journal of Social and Behavioral Sciences</i>, 65 1102 – 1106</p> <p>Alat analisis : <i>Likert</i> tujuh poin. Tujuh poin diwakili sangat setuju sementara satu poin diwakili sangat tidak setuju dengan pernyataan yang disediakan.</p>	<p>Variabel Independen (X) : Etika kerja islami (Ali, 2001).</p> <p>Variabel Dependen (Y₁) : Motivasi intrinsik (Warr, <i>et al</i> 1979)</p> <p>(Y₂) : Kepuasan kerja (Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)).</p>	<p>Penelitian ini memperoleh bukti bahwa hubungan etika kerja islami pada motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan mempunyai hasil yang positif dan signifikan serta konsisten.</p>

Lanjutan Tabel 2.2.1

No	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel Penelitian	Kesimpulan
		<p>(Y₃) : Komitmen organisasional (Meyer dan Allen's, 1997).</p> <p>(Y₄) : Kinerja karyawan</p>	
8	<p>Benjamin R. van Gelderen dan Leonie W. Bik (2016)</p> <p><i>Affective organizational commitment, work engagement and service performance among police officers,</i></p> <p><i>An International Journal of Police Strategies & Management</i> Vol. 39 No. 1, pp. 206-221</p> <p>Alat analisis : Untuk menguji model fit, peneliti memakai <i>structural equation modeling</i> (SEM) dengan menggunakan Amos</p>	<p>Variabel Independen (X) : Komitmen afektif (Jak dan Evers, 2010)</p> <p>Variabel Dependen (Y₁) : Bantuan supervisor (Karasek, 1998)</p> <p>(Y₂) : Keterlibatan kerja (Bakker dan Leiter, 2010; Schaufeli <i>et al</i>, 2006)</p> <p>(Y₃) : Peningkatan sumber daya sosial (Tims <i>et al</i>, 2012)</p>	<p>Dari penelitian ini ada hubungan positif antara komitmen afektif, pelayanan kinerja internal, dan keterlibatan kerja yang konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya.</p>

Lanjutan Tabel 2.2.1

No	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel Penelitian	Kesimpulan
9	<p>Ana Suzete Dias Semedo, <i>et al.</i>, (2016)</p> <p><i>Effects of authentic leadership, affective commitment and job resourcefulness on employees' creativity and individual performance,</i></p> <p><i>Leadership & Organization Development Journal</i> Vol. 37 No. 8, pp. 1038-1055</p> <p>Alat analisis : <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA) yang juga menunjukkan reliabilitas dan validitas faktorial dari pengukuran (Cronbach α adalah 0,8 dan pemuatan faktor bervariasi dalam 0,63 dan 0,79)</p>	<p>Variabel Independen (X_1) : Kepemimpinan otentik (Rego <i>et al.</i>, 2012)</p> <p>(X_2) : Komitmen Afektif (Meyer <i>et al.</i>, 1993)</p> <p>(X_3) : Kepandaian kerja (Licata <i>et al.</i>, 2003)</p> <p>Variabel Dependen (Y_1) : Kreativitas karyawan (Zhou dan George, 2001)</p> <p>(Y_2) : Kinerja individu (Mott, 1972)</p>	<p>Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlunya penyelidikan lebih lanjut yang menunjukkan bahwa hubungan ini mungkin merupakan suatu tindakan tidak langsung atau efek subjek moderasi yang kuat, karena korelasi rendah dengan variabel lain yang memungkinkan menghilangkan multikolinieritas.</p>
10	<p>Jyoti Sharma dan Rajib Lochan Dhar, (2016)</p> <p><i>Factors influencing job performance of nursing staff, Mediating role of affective commitment,</i></p> <p><i>Personnel Review</i> Vol. 45 No. 1, pp. 161-182</p> <p>Alat analisis : SPSS (versi ke-20) dan AMOS (versi ke-20).</p>	<p>Variabel Independen (X_1) : Burnout (Parker dan Kulik, 1995)</p> <p>(X_2) : Dukungan organisasi (Eisenberger <i>et al.</i>, 1986)</p> <p>(X_3) : Keadilan prosedural (Colquitt <i>et al.</i>, 2001)</p> <p>(Z) : Komitmen Afektif (Meyer <i>et al.</i>, 1993)</p> <p>(Y) : Kinerja (Singh <i>et al.</i>, 1996)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang positif dengan kinerja dari staf perawat.</p>

Lanjutan Tabel 2.2.1

No	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel Penelitian	Kesimpulan
11	<p>Kwesi Amponsah-Tawiah dan Justice Mensah, (2016)</p> <p><i>Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry</i></p> <p><i>Journal of Safety and Health at Work, 7, 225e230</i></p> <p>Alat analisis : Data dianalisis dengan menggunakan korelasi <i>Pearson product moment</i></p>	<p>Variabel Independen (X) : sistem k3 (Hayes <i>et al</i>, 1998)</p> <p>Variabel Dependen (Y) : komitmen organisasional (Meyer dan allen, 1997)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara manajemen kesehatan dan keselamatan kerja dengan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan menunjukkan hasil yang signifikan berhubungan.</p>
12	<p>Shahrul Nizam bin Salahudin <i>et al</i>, (2016)</p> <p><i>The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment,</i></p> <p><i>Procedia Economics and Finance, 35, 582 – 590</i></p> <p>Alat analisis : Data dianalisis dengan menggunakan 6 point skala likert dan Cronbach's alpha.</p>	<p>Variabel Independen (X) : Etika kerja islami (Ali dan Al-Kazemi, 2007)</p> <p>Variabel Dependen (Y) : Komitmen organisasional (Sersic, 1999)</p>	<p>Dari penelitian ini ditemukan hasil bahwa etika kerja Islam mempengaruhi komitmen organisasi dan tiga dimensinya, yaitu komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan</p>

Lanjutan Tabel 2.2.1

No	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel Penelitian	Kesimpulan
13	<p>Fendy Budianto, (2014)</p> <p><i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada Bagian Produksi PT.SUMBER KENCANA di Bojonegoro, AGORA, Vol. 2, No. 1,</i></p> <p>Alat analisis : Rancangan penelitian dan perhitungan data dari penelitian ini menggunakan SPSS</p>	<p>Variabel Independen (X₁) : Keselamatan (Wills, Biggs, Herbert, dan Watson, 2005)</p> <p>(X₂) : Kesehatan (Suma'mur, 2009)</p> <p>Variabel Dependen (Y) : Komitmen organisasional (Luthans, 2002)</p>	<p>Dari hasil penelitian ini, keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.</p>
14	<p>Marri, <i>et al</i>, (2013)</p> <p><i>Measuring Islamic Work Ethics and its Consequences on Organizational Commitment and Turnover Intention an Empirical Study at Public Sector of Pakistan</i></p> <p><i>International Journal of Management Sciences and Business Research, Volume 2, Issue 2- ISSN (2226-8235)</i></p> <p>Alat analisis : SPSS 17</p>	<p>Variabel Independen (X) : Etika kerja islami (Ali, 1992)</p> <p>Variabel Dependen (Y₁) : Komitmen organisasional (Bozeman dan Perrewe, 2001)</p> <p>(Y₂) : Turnover intention (Hom dan Griffeth, 1991)</p>	<p>Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional</p>

Lanjutan Tabel 2.2.1

No	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel Penelitian	Kesimpulan
15	<p>Sadozai, <i>et al.</i>, (2013)</p> <p><i>Moderating Role of Islamic Work Ethics between the Relationship of Organizational Commitment and Turnover Intentions: A Study of Public Sector of Pakistan</i>,</p> <p><i>Mediterranean journal of Social Sciences</i>, Vol 4 No 2: 767 – 775</p> <p>Alat analisis : SPSS 17</p>	<p>Variabel Independen (X) : Komitmen Organisasional (Bozeman dan Perrew, 2008)</p> <p>Variabel Dependen (Y) : <i>Turnover intention</i> (Taner dan Sezen, 2008)</p> <p>Variabel Mediasi (Z) : Etika kerja islami (Ali, 1992)</p>	<p>Dari hasil penelitian ini, ditemukan bahwa Etika kerja Islam berhubungan positif terhadap komitmen organisasional</p>
16	<p>Syauta <i>et al.</i>, (2012)</p> <p><i>The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)</i>,</p> <p><i>International Journal of Business and Management Invention</i>, vol 1 no 1: 69-76</p>	<p>Variabel Independen (X₁) : Budaya Organisasional (Schein, 1992)</p> <p>(X₂) : Komitmen organisasional (Meyer dan Allen, 1997)</p> <p>Variabel Dependen (Y₁) : Kepuasan kerja (Luthans, 2006)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

Lanjutan Tabel 2.2.1

No	Judul Penelitian/Peneliti	Variabel Penelitian	Kesimpulan
	Alat analisis : Penelitian ini menggunakan analisis inferensial <i>Partial least square</i> dan <i>sobel test</i>	(Y ₂): Kinerja karyawan (Bernardin or Rusel, 1993)	
17	<p>Yusuf, <i>et al.</i>, (2012)</p> <p><i>The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on The Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik</i></p> <p><i>American Journal of Economics, Special Issue: 136-140</i></p> <p>Alat analisis : Analisis jalur</p>	<p>Variabel Independen (X): K3 (Robbins, 1996)</p> <p>Variabel mediasi (Z): Kepuasan Kerja (Robbins, 2003)</p> <p>Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan (Mathis dan Jackson, 2006)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa K3 memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.</p>

Sumber : Data Primer (Diolah, 2018)

Tabel 2.2.2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

No	Variabel	Jurnal	Tokoh & Pengukur	Teori yang dipakai untuk penelitian selanjutnya
1	Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Omobolanle Adeyemo dan John Smallwood, (2017)	<p>(Diugwu <i>et.al.</i>, 2012)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kesehatan dan keselamatan karyawan sangat penting -K3 lebih diutamakan kelayakannya -Upaya K3 dilakukan semaksimal mungkin -Undang-undang K3 harus dipatuhi 	<p>Peneliti menggunakan teori dari Armstrong, (2009) yang memiliki indikator, sistem yang telah dikembangkan sudah sesuai dengan prosedur, manajer memberikan arahan dan bertanggung jawab, karyawan sadar dan ikut serta dalam mengkomunikasikan pentingnya K3, manajer telah melakukan penilaian risiko, tersedianya pelatihan tentang K3, Tersedianya fasilitas untuk menangani K3, dan Dilakukannya evaluasi. Teori dari Armstrong ini dipilih karena sudah sesuai untuk mengurangi tingkat resiko kecelakaan K3 di perusahaan.</p>
		Ramazan Kaynak, et al., (2016)	<p>(Christopher <i>et.al.</i>, 2012)</p> <p><i>Occupational Hazard Prevention, Safety procedures and Risk Management, Organizational Safety Support, First Aid Support and Training, and Safety and Health Rule.</i></p>	

Lanjutan Tabel 2.2.2

No	Variabel	Jurnal	Tokoh & Pengukur	Teori yang dipakai untuk penelitian selanjutnya
	Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Jacklyne Makhamara dan Alice Simiyu, (2016),	<p>(Armstrong, 2009)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Sistem yang telah dikembangkan sudah sesuai dengan prosedur -Manajer memberikan arahan dan bertanggung jawab -Karyawan sadar dan ikut serta dalam mengkomunikasikan pentingnya K3 -Manajer telah melakukan penilaian risiko -Tersedianya pelatihan tentang K3 -Tersedianya fasilitas untuk menangani K3 -Dilakukannya evaluasi 	
		Gabriel Dwomoh, et al., (2013),	<p>(Mathis dan Jackson, 2004)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Penilaian risiko, yang mengidentifikasi adanya bahaya. -Audit kesehatan dan keselamatan -Inspeksi kesehatan dan keselamatan 	

Lanjutan Tabel 2.2.2

No	Variabel	Jurnal	Tokoh & Pengukur	Teori yang dipakai untuk penelitian selanjutnya
2	Etika Kerja Islami	Novia Zahrah <i>et al.</i> , (2016)	(Ali, 1992) <i>Laziness, Dedication to work, Benefit, Justice, Personal needs, work-out, work is not an end, life is nothing without work, time, human relations, work enable, creative work, likely to get ahead, independent, succesfull, Responsibility, and Value</i>	Peneliti menggunakan teori dari Ali dan Al Owaihan (2008), dengan indikator <i>Pursuing legitimate business, Wealth must be earned, Quality of work, Wages, Reliance on self, Monopoly, Bribery, Deeds and Intention, Transparency, Greed, and Generosity</i> . Teori ini peneliti pilih karena lebih sesuai untuk melihat etika kerja seorang muslim dalam bekerja.
		Awais Imam <i>et al.</i> , (2013)	(Ali dan Al Owaihan, 2008) <i>Pursuing legitimate business, Wealth must be earned, Quality of work, Wage, Reliance on self, Monopoly, Bribery, Deeds and Intention, Transparency, Greed, Generosity</i>	

Lanjutan Tabel 2.2.2

No	Variabel	Jurnal	Tokoh & Pengukur	Teori yang dipakai untuk penelitian selanjutnya
2	Etika Kerja Islami	Keumala Hayati dan Indra Caniago (2012)	(Ali, 2001) <i>Cooperation, Laziness is a vice, Work is an obligatory, Creative work is a source of happiness and accomplishment, and Those who do not work hard often fail in life</i>	
3	Komitmen Afektif	Benjamin R. Van Gelderen dan Leonie W. Bik (2016)	(Jak dan Evers, 2010) <i>-Work Experiences</i> <i>-Perceived Organizational support</i> <i>-Trust</i>	Peneliti memakai teori dari Meyer <i>et al.</i> , (1993) dengan item, karyawan merasa terlibat dalam setiap pengambilan keputusan di perusahaan, karyawan merasa nyaman berada di perusahaan, karyawan merasa perusahaan sangat berarti baginya, dan karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan. Peneliti memakai teori ini karena teori ini sangat sering digunakan dalam penelitian.

Lanjutan Tabel 2.2.2

No	Variabel	Jurnal	Tokoh & Pengukur	Teori yang dipakai untuk penelitian selanjutnya
3	Komitmen Afektif	<p>Ana Suzete Dias Semedo <i>et al.</i>, (2016)</p>	<p>(Meyer <i>et al.</i>, 1993)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Karyawan merasa terlibat dalam setiap pengambilan keputusan di perusahaan -Karyawan merasa nyaman berada di perusahaan -Karyawan merasa perusahaan sangat berarti baginya -Karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan 	
		<p>Fendy Budianto, (2014)</p>	<p>(Luthans, 2002)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi -Kemauan untuk mengeluarkan usaha yang tinggi untuk sebuah organisasi -Kepercayaan dan penerimaan dari nilai dan tujuan yang dimiliki organisasi 	

Lanjutan Tabel 2.2.2

No	Variabel	Jurnal	Tokoh & Pengukur	Teori yang dipakai untuk penelitian selanjutnya
4	Kinerja Karyawan	Kaynak <i>et al.</i> , (2016)	(Goris <i>et al.</i> , 2003) -Kualitas -Ketepatan -Inisiatif -Kemampuan -Komunikasi	Peneliti menggunakan teori dari Mathis dan Jackson (2006) dengan indikator Kuantitas, Kualitas, Kehadiran, Ketepatan waktu, dan Kemampuan bekerja sama. Teori ini peneliti pilih karena lebih relevan untuk mengukur kinerja karyawan.
		Yusuf <i>et al.</i> , (2012)	(Mathis dan Jackson, 2006) -Kuantitas -Kualitas -Kehadiran -Ketepatan Waktu -Kemampuan Bekerja Sama	
		Jyoti Sharma dan Rajib Locan Dhar, (2016)	(Singh <i>et al.</i> , 1996) Kemampuan, Potensi kinerja, Kuantitas, Kualitas terhadap pelanggan, Kualitas terhadap atasan, Kualitas terhadap perusahaan	

Sumber : Data Primer (Diolah, 2018)

2.2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan Makhamara dan Simiyu, (2016) membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara sistem kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Imam *et al.*, (2013) membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara etika kerja islami dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Semedo *et al.*, (2016) membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen afektif dengan kinerja karyawan. Berdasarkan dari ketiga penelitian tersebut, peneliti ingin menggabungkan antara sistem kesehatan dan keselamatan kerja, serta etika kerja islami terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif.

Penelitian yang akan dilakukan akan menggunakan teori sistem kesehatan dan keselamatan kerja dari Armstrong (2009), teori etika kerja islami dari Ali dan Al-Owaihian (2008), teori komitmen afektif dari Meyer *et al.*, (1993), dan teori kinerja karyawan dari Mathis dan Jackson (2006). Perbedaan penelitian secara keseluruhan adalah dalam penelitian ini menggabungkan sistem kesehatan dan keselamatan kerja, etika kerja islami, komitmen afektif, dan kinerja karyawan. Selain itu terdapat pula perbedaan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di tambang minyak di negara Kenya, Universitas Pakistan, organisasi publik di negara Cape Verde, dan PT. Mahakarya Rotanindo di Gresik. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti dilaksanakan di perusahaan tambang batu bara PT. KPC di Sangatta, Kalimantan Timur.

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja

1. Definisi sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kebijakan dan sistem kesehatan dan keselamatan adalah kepedulian dari perusahaan dengan melindungi karyawan dan orang yang terpengaruh oleh apa yang dihasilkan perusahaan dan tidak melawan bahaya yang timbul dari pekerjaan mereka atau hubungan mereka dengan perusahaan (Armstrong, 2009). Pencapaian tempat kerja yang sehat dan aman serta penghapusan bahaya semaksimal mungkin adalah tanggung jawab dari semua orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi, juga mereka yang bekerja di sana di bawah kontrak. Pentingnya kebijakan yang sehat dan aman, sayangnya sering diremehkan pengelola bisnis dan manajer dalam bisnis tersebut. Tetapi pencapaian standar sistem kesehatan dan keselamatan tertinggi di tempat kerja adalah dengan cara meminimalisasi bahaya kesehatan dan bahaya keamanan.

Pernyataan dari kebijakan umum harus berupa deklarasi dari atasan untuk melindungi kesehatan dan keselamatan karyawannya. Karena peran atasan sangatlah penting untuk bertanggung jawab untuk melaksanakan dan mengkomunikasikan kebijakan sistem kesehatan dan keselamatan kerja. Menurut Diugwu (2012), empat poin mendasarnya adalah:

1. Bahwa kesehatan dan keselamatan bagi karyawan dan masyarakat adalah sangat penting.
2. Bahwa kesehatan dan keselamatan lebih diutamakan kelayakannya.

3. Bahwa setiap upaya harus dilakukan semaksimal mungkin oleh manajer, pemimpin tim, dan karyawan di pengembangan dan implementasi kesehatan dan prosedur keselamatan.
4. Bahwa undang-undang kesehatan dan keselamatan akan dipenuhi dalam semangat dan juga secara hukum.

Berdasarkan kesimpulan diatas, dalam kebijakan umum tentang deklarasi dari atasan untuk melindungi kesehatan dan keselamatan karyawannya, perlu mengikuti empat poin mendasar.

2. Kebijakan kesehatan dan keselamatan

Semakin terkenalnya ekonomi global, subjek keselamatan di tempat kerja telah dianggap penting. Untuk itu, perlu dilaksanakannya kebijakan-kebijakan kesehatan dan keselamatan untuk meminimalisir kecelakaan. Dasar untuk menerapkan kebijakan kesehatan dan keselamatan harus mengikuti tiga metode ulasan dari Mathis dan Jackson (2004) :

1. Penilaian risiko, yang mengidentifikasi adanya bahaya.
2. Audit kesehatan dan keselamatan, yang menyediakan tinjauan komprehensif dari semua aspek kebijakan dan prosedur kesehatan dan keselamatan dan praktiknya.
3. Inspeksi kesehatan dan keselamatan, yang mencari dan menentukan semua kesalahan dalam sistem, peralatan, pabrik atau mesin, atau apapun kesalahan operasional yang mungkin berbahaya untuk kesehatan atau sumber kecelakaan.

Berdasarkan kesimpulan diatas, kebijakan kesehatan dan keselamatan, perlu mengikuti tiga metode agar penerapannya dapat mengurangi risiko kecelakaan di tempat kerja. Konvensi internasional telah dilembagakan oleh organisasi internasional untuk standardisasi yang membantu mengatur dan mewujudkan kondisi dan layanan di tempat kerja yang lebih baik

Keinginan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan produktif dengan mengurangi tanggung jawab dan kerugian yang tersembunyi adalah untuk mendorong pengelola fasilitas dan pemilik bangunan untuk membangun program manajemen keselamatan dan kesehatan yang komprehensif (Gustin, 2008). Dengan membangun fasilitas kesehatan, akan sangat membantu peningkatan mutu sistem kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan yang memiliki fasilitas program seperti itu dipastikan memiliki lingkungan yang aman dimana kecelakaan dan penyakit berada diminimalkan, dan di mana insiden tersebut ditangani dengan benar.

3. Mengatur sistem kesehatan dan keselamatan kerja

Sistem kesehatan dan keselamatan menjadi masalah semua orang di sebuah perusahaan, meskipun tanggung jawab utamanya terletak pada manajer umum dan individu khususnya. Peran spesifik menurut Armstrong (2009) harus didefinisikan sebagai berikut:

- Manajemen mengembangkan dan mengimplementasikan kebijakan kesehatan dan keamanan dan memastikan bahwa prosedur untuk melaksanakan penilaian risiko, audit keselamatan dan inspeksi diimplementasikan. Yang penting, manajemen memiliki tugas untuk

memantau dan mengevaluasi sistem kesehatan dan keselamatan kerja dan pengambilan tindakan korektif seperlunya.

- Manajer dapat memberikan pengaruh yang lebih besar pada sistem kesehatan dan keselamatan. Mereka langsung mengendalikan dan memberikan pekerja kesempatan untuk menjaga pengawasan yang konstan untuk kondisi yang tidak aman atau praktik untuk mengambil tindakan segera. Mereka juga bertanggung jawab langsung untuk memastikan bahwa karyawan sadar akan bahaya kesehatan dan keselamatan dan tidak mengambil risiko.
- Karyawan harus menyadari apa saja yang merupakan praktik kerja yang aman seperti mempengaruhi mereka dan rekan kerja mereka. Sementara manajemen dan manajer punya tugas untuk berkomunikasi dan berlatih, karyawan juga memiliki kewajiban untuk mengambil penjelasan tentang apa yang telah mereka dengar dan pelajari, dan menerapkannya dengan cara yang sama dengan pekerjaan mereka.
- Penasehat kesehatan dan keselamatan menyarankan kebijakan prosedur sehat dengan metode kerja yang aman. Mereka melakukan penilaian risiko, audit keselamatan dan investigasi atas kecelakaan , dengan mempertahankan statistik dan laporan tentang tren dan tindakan yang diperlukan.

- Wakil dari perwakilan kesehatan dan keselamatan menangani masalah kesehatan dan keselamatan di daerah mereka sekaligus menangani anggota kesehatan dan komite keselamatan.
- Penasihat medis memiliki dua fungsi: preventatif dan klinis. Preventatif adalah fungsi yang paling penting, terutama pada masalah kesehatan kerja. Sedangkan klinisnya berfungsi untuk menangani kecelakaan industri dan penyakit sekaligus memberi saran tentang langkah-langkah yang diperlukan untuk pulih dari cedera atau sakit yang timbul dari pekerjaan.
- Komite keselamatan yang terdiri dari perwakilan kesehatan dan keselamatan menyarankan kebijakan dan prosedur keselamatan, membantu dalam melakukan penilaian risiko dan keamanan audit, dan membuat saran untuk meningkatkan kinerja kesehatan dan keselamatan.

Berdasarkan uraian diatas, sistem kesehatan dan keselamatan haruslah dilaksanakan oleh semua pihak yang berada di perusahaan. Peran atasan sangatlah dibutuhkan untuk mengkomunikasikan dan bertanggung jawab untuk menyampaikan kebijakan dari sistem kesehatan dan keselamatan di perusahaan. Selain itu, peran rekan kerja sangat dibutuhkan untuk membantu rekannya dalam mengkampanyekan sistem kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan. Terakhir, Perusahaan mengevaluasi tentang kebijakan sistem kesehatan dan keselamatan kerja untuk meminimalisir kecelakaan kerja di masa yang akan datang.

2.3.2 Etika Kerja Islami

1. Definisi Etika Kerja Islami

Etika kerja islami sangat berkaitan erat dengan setiap perilaku umat muslim (Ali, 2001). Dalam melaksanakan aktivitasnya, seorang muslim haruslah berpedoman terhadap apa yang sudah Allah SWT perintahkan. Pandangan etika kerja islami ini bekerja sebagai sarana untuk kepentingan diri sendiri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, dan untuk memajukan kemakmuran sosial dan menegaskan kembali iman seseorang. Untuk menjadi muslim yang baik Ali (2001) menjelaskan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

- a. Kerjasama dalam kelompok itu sangatlah penting
- b. Hindari kemalasan
- c. Kerja adalah kewajiban bagi umat muslim
- d. Kerja kreatif agar mendapatkan sumber kebahagiaan dan prestasi
- e. Mereka yang bekerja keras tidak akan gagal dalam hidupnya

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi muslim yang baik, haruslah dapat bekerjasama dalam kelompok, menghindari kemalasan, berkewajiban untuk bekerja, bekerja kreatif agar mendapatkan sumber kebahagiaan dan prestasi, dan bekerja keras.

2. Komponen-komponen Etika Kerja Islami

Nabi Muhammad SAW membahas isu-isu terkait untuk bekerja dan berbisnis, seperti yang dijelaskan oleh Ali dan Al-Owaihah (2008) tentang

komponen-komponen apa yang dibutuhkan oleh seorang pekerja muslim, yaitu sebagai berikut :

- a. *Pursuing legitimate business.* Nabi Muhammad SAW secara eksplisit memerintahkan para pengikutnya untuk melakukan pekerjaan yang berguna itulah yang bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat. Selanjutnya, bagi siapapun yang bekerja keras maka patut diakui dan dihargai.
- b. *Wealth must be earned.* Dalam kepercayaan islam, diakui bahwa manusia memiliki kapasitas yang berbeda. Kapasitas dan peluang yang ada memungkinkan mereka untuk mendapatkan kekayaan.
- c. *Quality of work.* Orang-orang Arab sebelum Islam masuk kurang disiplin dan komitmen mereka kebanyakan berkisar pada kelompok utama. Nabi Muhammad SAW memahami fakta ini sebagai negarawan dan reformis dan dia berusaha untuk mengubah komunitas Arab menjadi masyarakat fungsional. Penekanannya pada disiplin dan komitmen dimaksudkan tidak hanya untuk menyoroti esensi kerja, tetapi juga untuk menggambarkan hubungan antara iman dan bekerja yang pada akhirnya mengarahkan komunitas Muslim untuk menjadi seorang entitas yang layak secara ekonomi dan politik.
- d. *Wages.* Nabi Muhammad SAW memerintahkan umat Islam untuk adil dan cepat dalam memberikan kompensasi kepada pekerja.

- e. *Reliance on self*. Salah satu fungsi pekerjaan yang paling penting adalah mempertahankan kepercayaan diri dan kemandirian.
- f. *Monopoly*. Dalam Islam, monopoli dianggap sebagai kesalahan besar yang menghasilkan penderitaan, selain itu keuntungan yang melanggar hukum dan menjamin ketidaksetaraan. Oleh karena itu, Nabi Muhammad SAW melarangnya.
- g. *Bribery*. Seperti monopoli dan kecurangan, penyuapan sangat dikutuk dalam Islam.
- h. *Deeds and intentions*. Hal ini merupakan pilar penting dalam etika kerja islami. Islam jelas membedakan etika kerja dari agama lain. Salah satunya adalah, asumsi mendasar dalam Islam adalah bahwa niat daripada hasil adalah kriteria di mana pekerjaan dievaluasi dalam hal bermanfaat bagi masyarakat. Apa saja aktivitas yang dianggap merugikan, meskipun hasilnya signifikan memberi kekayaan bagi mereka yang melakukannya, dianggap melanggar hukum.
- i. *Transparency*. Bisnis dan pekerjaan pada umumnya harus bersandar pada etika dan moral. Syarat untuk menyebarkan dan mewujudkan tujuan ini adalah transparansi. Diceritakan bahwa Nabi Muhammad SAW pernah memeriksa jadwal kadaluarsa makanan dan menemukan bahwa makanan yang telah kadaluarsa disembunyikan di bawah tanggal baru. Nabi memerintahkan pedagang untuk membedakan antara kualitas makanan dan mengatakan.

- j. *Greed*. Dalam Islam, keserakahan dianggap sebagai ancaman terhadap keadilan sosial dan ekonomi. Nabi Muhammad dalam perjuangannya melawan orang kaya Mekkah secara konsisten dan tanpa lelah mengkritik keserakahan mereka.
- k. *Generosity*. Kemurahan hati adalah kebaikan dalam Islam.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja islam yang baik harus lah terdapat beberapa unsur yang diantaranya *Pursuing legitimate business*, *Wealth must be earned*, *Quality of work*, *Wages*, *Reliance on self*, *Monopoly*, *Bribery*, *Deeds and intentions*, *Greed*, dan *Generosity*.

3. Ciri-Ciri Etika Kerja Islami yang Baik

Etika kerja islami adalah orientasi terhadap pekerjaan. Hal Ini menyiratkan bahwa kerja adalah kebajikan dalam kaitan dengan kebutuhan manusia dan keharusan untuk membangun keseimbangan dalam satu kehidupan individu dan sosial. Etika kerja islami bukan untuk penyangkalan hidup tetapi untuk pemenuhan hidup dan memegang motif bisnis setinggi-tingginya. Maka dari itu, untuk menjadi muslim yang baik dalam bekerja Ali, (1992) menyebutkan setidaknya ada 17 ciri-ciri yang perlu diperhatikan dalam etika kerja islam, yaitu :

- a. Kemalasan adalah sifat buruk
- b. Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan
- c. Kerja yang baik menguntungkan diri sendiri dan orang lain
- d. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja

- e. Menghasilkan sesuatu lebih dari cukup untuk memenuhi satu kebutuhan pribadi
- f. Harus membawa pekerjaan ke yang terbaik dari kemampuan
- g. Kerja tidak akan berakhir sampai selesai
- h. Hidup tidak memiliki arti tanpa kerja
- i. Lebih banyak waktu luang yang baik untuk masyarakat
- j. Hubungan manusia dalam organisasi
- k. Kerja yang bermanfaat
- l. Kerja kreatif
- m. Siapa pun yang bekerja lebih siap untuk maju
- n. Memenuhi tenggat waktu di tempat kerja
- o. Selalu bekerja keras
- p. Nilai dari suatu pekerjaan

Berdasarkan uraian diatas tentang komponen-komponen etika kerja islam, dapat disimpulkan bahwa setiap muslim yang bekerja haruslah mematuhi apa yang telah Allah SWT perintahkan dan berbuat baik terhadap sesama manusia.

4. Dimensi Etika Kerja Islami

Pembahasan etika kerja islami masih belum jelas apakah etika yang dibahas merupakan etika protestant atau etika islam dikarenakan adanya kemiripan. Maka dari itu, menurut Chanzanagh dan Akbarnejad (2011) menyusun dimensi etika kerja Islam sebagai berikut:

- a. *Work intention*. Dimensi ini berhubungan dengan niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi Islam dilakukan dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman kepada Allah SWT.
- b. *Trusteeship*. Kepercayaan (amanah) adalah anjuran bagi umat muslim agar memiliki modal sosial yang besar dalam sosio-ekonomi.
- c. *Work type*. Pengamatan terhadap meningkatnya pemeluk agama islam pada semenanjung Arab membuat wilayah tersebut sebagai salah satu pusat bisnis pada saat itu. Banyaknya tipe pekerjaan menghruskan umat muslim memilih yang sesuai dengan kapasitas dan tidak melanggar aturan Allah SWT.
- d. *Work results for Islamic Ummah*. Dalam islam, aktivitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat islam secara spesifik atau merugikan sesama sangat tidak dianjurkan.
- e. *Justice and fairness*. Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi islam memberikan kesejahteraan bagi yang menjalankannya.
- f. *Cooperation and collaboration*. Dalam islam, masyarakatnya dianjurkan untuk saling membantu dan bekerja sama khususnya dalam aktivitas ekonomi dan hal tersebut diakui sebagai ciri-ciri orang saleh.

- g. *Work as the only source of ownership*. Bekerja adalah satu-satunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan dalam islam, dan setiap muslim akan mendapatkan kekayaan dari pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja islami menjelaskan banyak sekali hal-hal yang berkaitan dengan bisnis dan ekonomi yang halal. Maksud dari bisnis dan ekonomi yang halal adalah, suatu pekerjaan yang dilakukan atas dasar dan niat untuk Allah SWT dan tidak melanggar aturan-aturan dariNYA.

2.3.3 Komitmen Afektif

1. Definisi Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu dan tujuan organisasi tersebut, serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins & Judge, 2013). Komitmen organisasional secara tradisional diukur sebagai sebuah konstruksi unidimensional, komitmen organisasional merupakan itikad yang kuat dari seseorang untuk terlibat dalam suatu organisasi. (Wolowska, 2014), mendefinisikan 3 (tiga) komponen yang terdapat di dalam komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu, sebagai berikut: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

- a. Komitmen afektif, merupakan keterikatan emosional karyawan, pengenalan karyawan, dan keterlibatan karyawan di organisasi serta kenikmatan menjadi anggota organisasi.

- b. Komitmen berkelanjutan, digambarkan sebagai sebuah individu yang perlu terus bekerja untuk organisasi berdasarkan kerugian yang terkait dengan meninggalkan pekerjaannya.
- c. Komitmen normatif, adalah perasaan berkewajiban untuk tetap tinggal bersama sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Masing-masing dari komponen ini, memiliki arti yang berbeda, komitmen afektif berbicara tentang keterikatan emosional karyawan dengan organisasinya. Lalu komitmen berkelanjutan berbicara tentang kerugian yang akan ia dapat jika ia meninggalkan organisasi. Terakhir, komitmen normatif berbicara tentang kewajiban untuk tetap tinggal bersama dengan organisasi.

2. Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah kepuasan pribadi individu yang memiliki sumber dari kebutuhan pribadi yang ingin memenuhi harapan serta mencapai tujuan individu melalui mediasi organisasi (Wolowska, 2014). Pengalaman dari kepuasan khusus ini mungkin juga berhubungan dengan rasa dukungan yang diterima. Karena itu, lingkungan kerja yang mendukung karyawannya dan memperlakukan mereka dengan baik secara positif akan mendapatkan hasil yang baik untuk karyawan berkontribusi pada perasaan mereka yang lebih kuat terhadap harga diri.

Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, (Meyer dan Allen, 1991) mengelompokkannya sebagai berikut :

- Emosional

Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.

- Identifikasi

Komitmen afektif muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

- Keterlibatan karyawan dalam organisasional

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi masih ingin bergabung dengan organisasi dengan tiga faktor tersebut.

3. Anteseden Utama dari Komitmen Afektif

Hubungan empiris yang di buat antara komitmen afektif berupa, *turnover*, *absenteeism*, *organizational citizenship behaviors*, dan *stress* menunjukkan bahwa anteseden yang paling kuat berkorelasi dengan komitmen afektif terus menjadi

variabel dalam pengalaman kerja. Menurut (Jak dan Evers, 2010) hubungan anteseden utama sebagai berikut :

a. *Work Experiences*

Sosialisasi, praktek komitmen sumber daya manusia yang tinggi, dan hubungan interpersonal memiliki peran dalam hubungan positif dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi.

b. *Perceived Organizational support*

Persepsi individu tentang dukungan yang dilakukan organisasi sangat berpengaruh pada tingkat komitmen afektif. Dukungan ini juga termasuk kedalam kepercayaan dari organisasi terhadap individu.

c. *Trust*

Persepsi dari praktik organisasi juga dapat dimanifestasikan dan diukur dalam hal kepercayaan dalam suatu organisasi. Kepercayaan juga dapat dibedakan menjadi kepercayaan interpersonal dan kepercayaan sistemik. Namun, kepercayaan dalam hubungan interpersonal lebih bersifat korelatif ke tingkat komitmen afektif daripada kepercayaan sistemik

Berdasarkan uraian diatas, hubungan anteseden untuk komitmen afektif dibagi menjadi tiga, yaitu *Work experiences*, *Perceived organizational support*, dan *Trust*. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga anteseden ini saling berkaitan dan berhubungan agar komitmen afektif dapat berjalan dengan kuat.

4. Komitmen Afektif sebagai inti dari komitmen organisasional

Mendefinisikan komitmen afektif sebagai esensi inti dari komitmen organisasional menjadi implikasi penting bagi praktisi dan peneliti. Komitmen individu terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini, organisasi dan individu harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Komitmen afektif secara umum didefinisikan sebagai keterikatan emosional pada organisasi. Meyer *et al.*, (1993) mendefinisikannya sebagai berikut :

- a. Karyawan merasa terlibat dalam setiap pengambilan keputusan di perusahaan
- b. Karyawan merasa nyaman berada di perusahaan
- c. Karyawan merasa perusahaan sangat berarti baginya
- d. Karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif menjadi implikasi penting bagi para praktisi dan peneliti. Hal inilah yang perlu menjadi perhatian bagi organisasi atau perusahaan, agar terus memantau karyawannya agar komitmen afektif dari karyawan tersebut baik. Hal itu tentu akan memupuk berkembangnya komitmen afektif individu tersebut terhadap organisasi.

2.3.4 Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang berdasarkan hasil (Armstrong, 2014). Memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dan karyawan akan merasa dihargai kinerjanya.

Manajemen kinerja harus didasarkan pada pemahaman tentang arti kata ‘kinerja’. Seorang atasan yang peduli dengan memperkenalkan dan mengoperasikan manajemen kinerja harus sadar akan dukungan teori dan prinsip yang dikembangkan oleh praktisi dari pengalaman mereka.

1. Prinsip pengelolaan kinerja karyawan

Dalam kinerja karyawan, terdapat prinsip-prinsip dalam pengelolaan kinerja karyawan. Prinsip ini sangatlah penting untuk menjaga kinerja karyawan agar kinerjanya selalu baik. Prinsip dari pengelolaan kinerja menurut Armstrong (2014) mengidentifikasi 10 prinsip manajemen kinerja yaitu:

- a. Mengelola karyawan dengan baik, bukan sebuah sistem dari perusahaan.
- b. Manajemen kinerja adalah tentang apa yang manajer lakukan (proses alami manajemen).
- c. Harus tersedianya alat manajemen yang membantu para manajer.
- d. Didorong oleh tujuan dan nilai-nilai perusahaan.
- e. Untuk mendapatkan solusi yang berhasil.
- f. Hanya tertarik pada hal-hal yang dapat dilakukan oleh karyawan.
- g. Fokus pada perubahan perilaku daripada dokumen.
- h. Berdasarkan dari prinsip yang diterima tetapi beroperasi secara fleksibel.
- i. Fokus pada pengembangan.

- j. Keberhasilan tergantung pada apa yang dilakukan oleh organisasi dan dalam budaya kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, prinsip manajemen kinerja yang baik haruslah memperhatikan 10 komponen dari manajemen kinerja. Berbeda dari Armstrong, Chapman (2008) mengungkapkan sistem manajemen kinerja yang efektif harus melakukan 4 prinsip berikut:

- a. Memperjelas apa yang diharapkan oleh organisasi.
- b. Memberikan informasi kinerja kepada karyawan.
- c. Mengidentifikasi area keberhasilan dan perkembangan yang dibutuhkan.
- d. Menulis kinerja dokumen untuk catatan personil.

Berdasarkan kesimpulan diatas, untuk mengungkapkan sistem manajemen kinerja yang efektif, haruslah melakukan 4 prinsip tersebut. Seorang atasan haruslah memperhatikan hal ini agar dapat mengatur manajemen kinerja karyawannya dengan baik.

2. Tujuan dilakukannya manajemen kinerja

Kinerja karyawan diharapkan terus membaik sesuai dengan keinginan perusahaan. Maka dari itu seorang atasan harus memperhatikan kinerja karyawannya dengan bertujuan untuk melihat sejauh mana keberhasilan sistem manajemen kinerjanya. Kinerja karyawan ini akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan mereka. Apabila kinerjanya baik, maka tujuan dari perusahaan akan segera tercapai. Sebaliknya, jika kinerja perusahaan buruk, maka kinerja

perusahaan pun akan menurun dan dapat berakibat pada tidak tercapainya tujuan perusahaan. Menurut (Mott, 1972) menjelaskan bahwa suatu sistem manajemen kinerja memiliki empat tujuan yaitu:

- a. Strategi komunikasi. Sampaikan kepada karyawan betapa pentingnya pekerjaan yang baik.
- b. Membangun hubungan. Ciptakan hubungan yang lebih kuat dengan membawa atasan dan karyawan untuk mengatur keberhasilan bersama secara teratur, serta untuk meninjau pencapaian kinerja mereka.
- c. Pengembangan karyawan. Memberikan umpan balik sebagai dasar untuk analisis kekuatan dan kelemahan bersama dan juga untuk peningkatan dan kesepakatan tentang rencana pengembangan dan kontrak pembelajaran.
- d. Evaluasi karyawan. Melakukan penilaian kinerja karyawan sebagai dasar untuk membuat keputusan tentang penugasan kerja, promosi atau penghargaan terkait kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki empat tujuan utama yaitu untuk strategi komunikasi, membangun hubungan, pengembangan karyawan, dan evaluasi karyawan.

3. Elemen-elemen kinerja karyawan

Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab sendiri. Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2006). Kinerja karyawan dapat diukur dan dinilai oleh seorang atasan maupun dengan rekan kerja sekalipun. Pada umumnya, elemen-elemen dari kinerja karyawan akan dipaparkan sebagai berikut:

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan hasil atau jumlah yang dilakukan dalam bekerja, yang terdiri dari:

- Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan
- Kuantitas untuk melebihi target

b. Kualitas

Kualitas yaitu tingkat baik dari pekerjaan yang dihasilkan, yang terdiri dari:

- Teliti dalam menyelesaikan tugas
- Kerapian dalam menyelesaikan tugas
- Meminimalisir kesalahan dalam kerja
- Mampu melakukan inovasi dalam pekerjaan

c. Ketepatan

Ketepatan adalah kemampuan seorang individu untuk melakukan suatu pekerjaan yang disyaratkan, terdiri dari :

- Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
- Cepat dalam bertindak
- Menggunakan waktu dengan efektif dan efisien

d. Kehadiran

Kehadiran yaitu keyakinan dan kemauan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja, yang terdiri dari :

- Tepat waktu datang di pekerjaan
- Kedisiplinan jam kerja

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang individu untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam rangka menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, yang terdiri dari :

- Kemampuan bekerja sama dalam sebuah tim
- Kemampuan dalam bekerja tanpa ada pengawasan
- Tidak memaksakan pendapat

Berdasarkan uraian diatas, disimpulkan bahwa lemen – elemen kinerja dapat membantu perusahaan atau organisasi untuk menilai seberapa besar kinerja dari karyawannya.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Antara Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong (2009), kebijakan dan sistem kesehatan dan keselamatan adalah kepedulian dari perusahaan dengan melindungi karyawan dan orang yang terpengaruh oleh apa yang dihasilkan perusahaan dan tidak melawan bahaya yang timbul dari pekerjaan mereka atau hubungan mereka dengan

perusahaan. Pencapaian tempat kerja yang sehat dan aman serta penghapusan bahaya semaksimal mungkin adalah tanggung jawab dari semua orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi, juga mereka yang bekerja di sana di bawah kontrak. Teori ini menyebutkan 7 indikator sistem kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu sistem yang telah dikembangkan sudah sesuai dengan prosedur, Manajer memberikan arahan dan bertanggung jawab, karyawan sadar dan ikut serta dalam mengkomunikasikan pentingnya K3, manajer telah melakukan penilaian risiko , tersedianya pelatihan tentang K3, tersedianya fasilitas untuk menangani K3, dan dilakukannya evaluasi.

Menurut Mott (1972) kinerja karyawan diharapkan terus membaik sesuai dengan keinginan perusahaan. Maka dari itu seorang atasan harus memperhatikan kinerja karyawannya dengan bertujuan untuk melihat sejauh mana keberhasilan sistem manajemen kinerjanya. Teori ini menjelaskan bahwa suatu sistem manajemen kinerja memiliki empat tujuan yaitu strategi komunikasi, membangun hubungan, pengembangan karyawan, dan evaluasi karyawan.

Dari hasil penelitian dari Adeyemo dan Smallwood (2017), ditemukan bahwa penegakkan sistem kesehatan dan keselamatan di Nigeria tidak menunjukkan keefektifan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini berbeda dengan penelitian dari Dwomoh, *et al.*, (2013), yang mendapatkan hasil bahwa sistem kesehatan dan keselamatan mempunyai korelasi yang tidak lemah. Lalu, dari hasil penelitian Kaynak, *et al.*, (2016), menemukan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan

berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Makhamara dan Simiyu (2016).

Dari hasil penelitian di atas maka diajukan hipotesis seperti berikut ini :

H1 : Sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Hubungan Antara Etika Kerja Islami dengan Kinerja Karyawan

Menurut Ali dan Al-Owaihian (2008) etika kerja islami adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi seseorang di tempat kerja. Hal ini menyiratkan bahwa kerja adalah kebajikan berdasarkan kebutuhan seseorang, dan merupakan kebutuhan untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang. Pandangan etika kerja islami bekerja sebagai sarana untuk kepentingan diri sendiri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk kemajuan, kemakmuran sosial dan menegaskan kembali tentang iman. Teori ini menyebutkan 11 indikator dari etika kerja islami yaitu *Pursuing legitimate business, Wealth must be earned, Quality of work, Wages, Reliance on self, Monopoly, Bribery, Deeds and Intention, Transparency, Greed, dan Generosity.*

Menurut Armstrong (2014) kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang berdasarkan hasil. Memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dan karyawan akan merasa dihargai kinerjanya. Manajemen kinerja harus didasarkan pada pemahaman tentang arti kata 'kinerja'. Seorang atasan yang peduli dengan memperkenalkan dan mengoperasikan

manajemen kinerja harus sadar akan dukungan teori dan prinsip yang dikembangkan oleh praktisi dari pengalaman mereka.

Dari hasil penelitian Zahrah, *et al.*, (2016), ditemukan hasil bahwa etika kerja islami memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Imam, *et al.*, (2013) yang menemukan bahwa Etika kerja Islami terbukti menjadi peramal kinerja karyawan yang baik dan juga kepribadian X dan kepribadian Y. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian dari Hayati dan Caniago (2012), yang menemukan bahwa peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan serta konsisten.

Dari hasil penelitian di atas maka diajukan hipotesis seperti berikut ini :

H2 : Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.4.3 Hubungan Antara Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Komitmen Afektif

Menurut Christopher *et al* (2012) kebijakan dan program kesehatan dan keselamatan berkaitan dengan melindungi karyawan dan orang lain yang dipengaruhi oleh apa yang diproduksi dan dilakukan perusahaan, dengan cara melawan bahaya yang timbul dari pekerjaan atau yang berhubungan dengan perusahaan. Program keamanan berurusan dengan pencegahan kecelakaan dan meminimalkan kerugian dan kerusakan yang terjadi pada orang dan properti. Program kesehatan kerja menangani pencegahan gangguan kesehatan yang timbul karena kondisi pekerjaan. Program kesehatan kerja dirancang untuk meminimalkan

dampak penyakit terkait yang timbul dari pekerjaan. Teori ini memiliki 5 dasar indikatornya yaitu *Occupational Hazard Prevention, Safety procedures and Risk Management, Organizational Safety Support, First Aid Support and Training, and Safety and Health Rule*.

Menurut Meyer *et al.*, (1993) definisi dari komitmen afektif sebagai esensi inti dari komitmen organisasional menjadi implikasi penting bagi praktisi dan peneliti. Komitmen individu terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini, organisasi dan individu harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Komitmen afektif secara umum didefinisikan sebagai keterikatan emosional pada organisasi. Teori ini mendefinisikan 4 hal afektif di dalam diri individu, yaitu karyawan merasa terlibat dalam setiap pengambilan keputusan di perusahaan, karyawan merasa nyaman berada di perusahaan, karyawan merasa perusahaan sangat berarti baginya, dan karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan.

Dari hasil penelitian Amponsah-Tawiah dan Mensah, (2016), ditemukan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan Komitmen afektif. Hasil penelitian ini didapatkan dari 400 karyawan dari tiga perusahaan tambang di negara Ghana. Lalu, penelitian dari Kaynak, *et al.*, (2016), menemukan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan berhubungan positif dengan komitmen organisasional. Selanjutnya penelitian dari Budianto, (2014) menemukan bahwa keselamatan kerja

dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Dari hasil penelitian di atas maka diajukan hipotesis seperti berikut ini :

H3 : Sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif

2.4.4 Hubungan Antara Etika Kerja Islami dengan Komitmen Afektif

Menurut Ali (1992) etika kerja islami adalah orientasi terhadap pekerjaan. Hal ini menyiratkan bahwa kerja adalah kebajikan dalam kaitan dengan kebutuhan manusia dan keharusan untuk membangun keseimbangan dalam satu kehidupan individu dan sosial. Etika kerja islami bukan untuk penyangkalan hidup tetapi untuk pemenuhan hidup dan memegang motif bisnis setinggi-tingginya. Maka dari itu, untuk menjadi muslim yang baik dalam bekerja, teori ini menyebutkan setidaknya ada 17 ciri-ciri yang perlu diperhatikan dalam etika kerja islam, yaitu kemalasan adalah sifat buruk, dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan, kerja yang baik menguntungkan diri sendiri dan orang lain, keadilan dan kedermawanan di tempat kerja, menghasilkan sesuatu lebih dari cukup untuk memenuhi satu kebutuhan pribadi, harus membawa pekerjaan ke yang terbaik dari kemampuan, kerja tidak akan berakhir sampai selesai, hidup tidak memiliki arti tanpa kerja, lebih banyak waktu luang yang baik untuk masyarakat, hubungan manusia dalam organisasi, kerja yang bermanfaat, kerja kreatif, siapa pun yang bekerja lebih siap untuk maju, memenuhi tenggat waktu di tempat kerja, selalu bekerja keras, dan nilai dari suatu pekerjaan.

Menurut Wolowska (2014) komitmen afektif adalah kepuasan pribadi individu yang memiliki sumber dari kebutuhan pribadi yang ingin memenuhi harapan serta mencapai tujuan individu melalui mediasi organisasi. Pengalaman dari kepuasan khusus ini mungkin juga berhubungan dengan rasa dukungan yang diterima. Karena itu, lingkungan kerja yang mendukung karyawannya dan memperlakukan mereka dengan baik secara positif akan mendapatkan hasil yang baik untuk karyawan berkontribusi pada perasaan mereka yang lebih kuat terhadap harga diri.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Salahudin, *et al.*, (2016), yang meneliti tentang hubungan antara etika kerja islami dengan komitmen organisasional yang salah satunya adalah komitmen afektif, ditemukan hasil bahwa etika kerja Islam mempengaruhi komitmen organisasi dan tiga dimensinya, salah satunya adalah komitmen afektif. Selain itu, Marri, *et al.*, (2013) menemukan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hal ini juga diperkuat oleh Sadozai, *et al.*, (2013) yang menemukan hal serupa.

Dari hasil penelitian di atas maka diajukan hipotesis seperti berikut ini :

H4 : Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap komitmen afektif

2.4.5 Hubungan Antara Komitmen Afektif dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Jak dan Evers, 2010) hubungan empiris yang di buat antara komitmen afektif berupa, *turnover*, *absenteeism*, *organizational citizenship behaviors*, dan *stress* menunjukkan bahwa anteseden yang paling kuat berkorelasi dengan komitmen afektif terus menjadi variabel dalam pengalaman kerja.

Hubungan anteseden yang utama adalah *Work Experiences*. Sosialisasi, praktek komitmen sumber daya manusia yang tinggi, dan hubungan interpersonal memiliki peran dalam hubungan positif dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi. Lalu yang kedua adalah *Perceived Organizational support*. Persepsi individu tentang dukungan yang dilakukan organisasi sangat berpengaruh pada tingkat komitmen afektif. Dukungan ini juga termasuk kedalam kepercayaan dari organisasi terhadap individu. Terakhir yaitu *Trust*, adalah persepsi dari praktik organisasi juga dapat dimanifestasikan dan diukur dalam hal kepercayaan dalam suatu organisasi. Kepercayaan juga dapat dibedakan menjadi kepercayaan interpersonal dan kepercayaan sistemik. Namun, kepercayaan dalam hubungan interpersonal lebih bersifat korelatif ke tingkat komitmen afektif daripada kepercayaan sistemik.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab sendiri. Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dan dinilai oleh seorang atasan maupun dengan rekan kerja sekalipun. Pada umumnya, elemen-elemen dari kinerja karyawan dari teori ini ada lima yaitu kuantitas, kualitas, kehadiran, keteepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Gelderen dan Bik (2016), ditemukan hasil dari penelitian yang meneliti antara komitmen afektif dengan kinerja karyawan, bahwa kedua variabel tersebut berhubungan positif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sharma dan Dhar (2016). Hal ini juga

sejalan dengan penelitian dari Syauta *et al* (2012), yang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Dan, penelitian yang dilakukan oleh

Dari hasil penelitian di atas maka diajukan hipotesis seperti berikut ini :

H5 : Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.4.6 Hubungan Antara Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi

Menurut Diugwu (2012), pernyataan dari kebijakan umum harus berupa deklarasi dari atasan untuk melindungi kesehatan dan keselamatan karyawannya. Karena peran atasan sangatlah penting untuk bertanggung jawab untuk melaksanakan dan mengkomunikasikan kebijakan sistem kesehatan dan keselamatan kerja. Teori ini mempunyai empat poin mendasar tentang kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu, kesehatan dan keselamatan bagi karyawan dan masyarakat adalah sangat penting, kesehatan dan keselamatan lebih diutamakan kelayakannya, Setiap upaya harus dilakukan semaksimal mungkin oleh manajer, pemimpin tim, dan karyawan di pengembangan dan implementasi kesehatan dan prosedur keselamatan, undang-undang kesehatan dan keselamatan akan dipenuhi dalam semangat dan juga secara hukum.

Menurut Meyer dan Allen (1991) karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi masih ingin bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama. Komitmen afektif muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Keterlibatan karyawan dalam organisasional juga sangat mempengaruhi komitmen afektif karyawan.

Menurut Armstrong (2014) kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang berdasarkan hasil. Memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dan karyawan akan merasa dihargai kinerjanya. Manajemen kinerja harus didasarkan pada pemahaman tentang arti kata 'kinerja'. Seorang atasan yang peduli dengan memperkenalkan dan mengoperasikan manajemen kinerja harus sadar akan dukungan teori dan prinsip yang dikembangkan oleh praktisi dari pengalaman mereka.

Dari hasil penelitian Amponsah-Tawiah dan Mensah (2016), ditemukan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan Komitmen afektif dan kinerja. Lalu penelitian selanjutnya yang dilakukan Gelderen dan Bik (2016), ditemukan hasil bahwa komitmen afektif dengan kinerja karyawan berhubungan positif. Dwomoh, *et al* (2013) juga mengatakan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan

komitmen afektif sebagai variabel mediasi menunjukkan korelasi positif yang tidak lemah. Penelitian ini menggunakan teori dari Mathis dan Jackson (2004) dengan 3 indikatornya yaitu penilaian risiko yang mengidentifikasi adanya bahaya, audit kesehatan dan keselamatan, dan Inspeksi kesehatan dan keselamatan.

Dari hasil penelitian di atas maka diajukan hipotesis seperti berikut ini :

H6 : Sistem kesehatan dan keselamatan kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi

2.4.7 Hubungan Antara Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi

Menurut Ali (2001) etika kerja islami sangat berkaitan erat dengan setiap perilaku umat muslim. Dalam melaksanakan aktivitasnya, seorang muslim haruslah berpedoman terhadap apa yang sudah Allah SWT perintahkan. Pandangan etika kerja islami ini bekerja sebagai sarana untuk kepentingan diri sendiri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, dan untuk memajukan kemakmuran sosial dan menegaskan kembali iman seseorang. Teori ini menjelaskan, untuk menjadi muslim yang baik ada beberapa saran yaitu haruslah dapat bekerjasama dalam kelompok, menghindari kemalasan, berkewajiban untuk bekerja, bekerja kreatif agar mendapatkan sumber kebahagiaan dan prestasi, dan bekerja keras.

Menurut Wolowska (2014), komitmen organisasional merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu dan tujuan organisasi tersebut, serta berkeinginan untuk mempertahankan

keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasional secara tradisional diukur sebagai sebuah konstruksi unidimensional, komitmen organisasional merupakan itikad yang kuat dari seseorang untuk terlibat dalam suatu organisasi. Teori ini mendefinisikan 3 (tiga) komponen yang terdapat di dalam komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu, sebagai berikut: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Menurut Mott (1972) kinerja karyawan diharapkan terus membaik sesuai dengan keinginan perusahaan. Maka dari itu seorang atasan harus memperhatikan kinerja karyawannya dengan bertujuan untuk melihat sejauh mana keberhasilan sistem manajemen kerjanya. Teori ini menjelaskan bahwa suatu sistem manajemen kinerja memiliki empat tujuan yaitu strategi komunikasi, membangun hubungan, pengembangan karyawan, dan evaluasi karyawan.

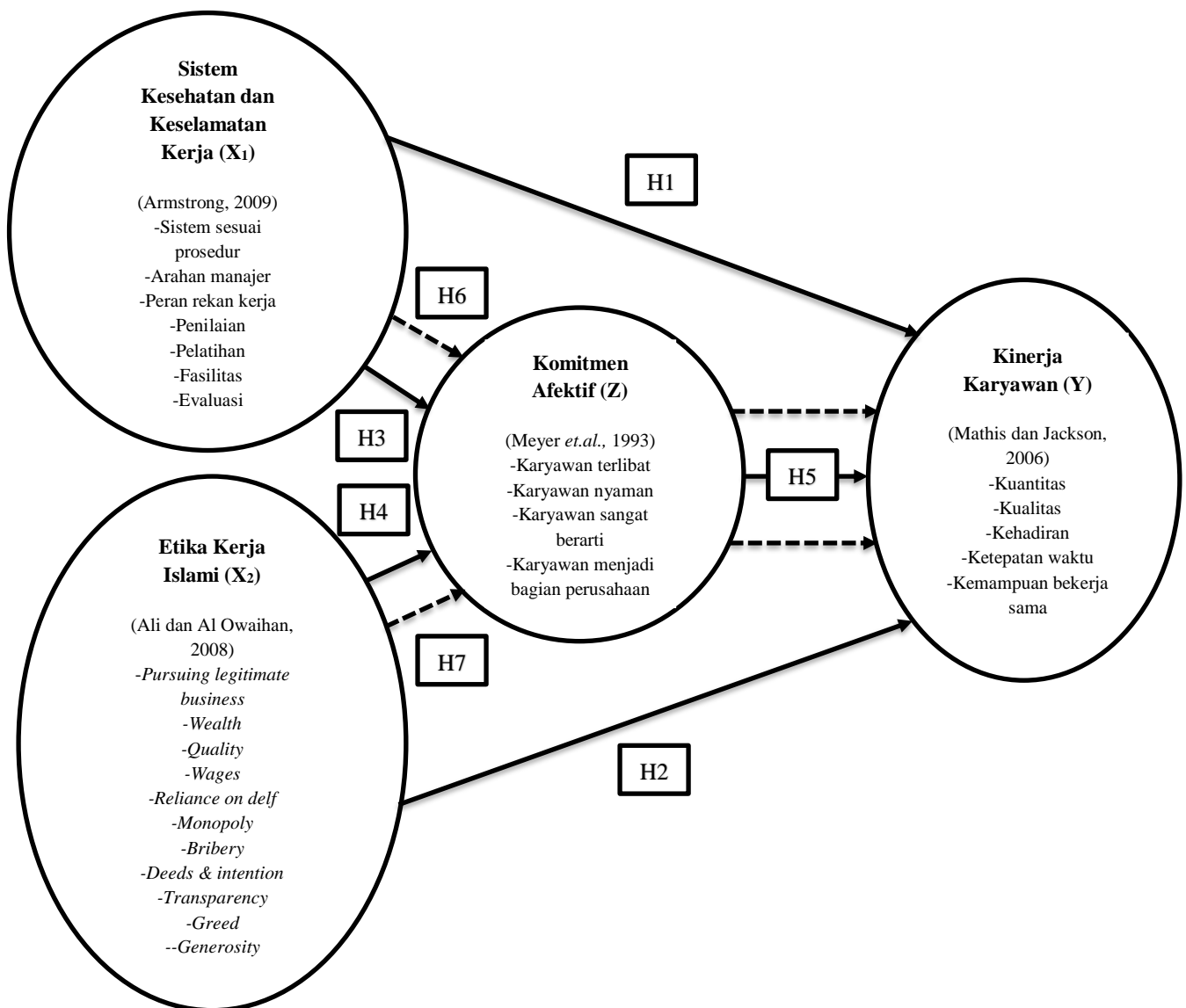
Penelitian yang dilakukan Salahudin, *et al.*, (2016), menemukan bahwa etika kerja islami berhubungan positif terhadap komitmen organisasional, yang salah satunya adalah komitmen afektif sebagai mediasi terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian dari Marri, *et al.*, (2013) juga menemukan hasil serupa. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadozai, *et al.*, (2013) yang menemukan hal serupa.

Dari hasil penelitian di atas maka diajukan hipotesis seperti berikut ini :

H7 : Etika kerja islami berhubungan positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2013) kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan. Berdasarkan uraian hipotesis diatas, maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
2. H2: Etika kerja islami berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
3. H3: Sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif
4. H4: Etika kerja islami berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif
5. H5: Komitmen afektif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
6. H6: Sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi.
7. H7: Etika kerja islami berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dan menguji hubungan variabel (Creswell, 2009). Penelitian ini dirancang untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan etika kerja islami terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Obyek dari penelitian ini adalah perusahaan PT. Kaltim Prima Coal departemen *CPP Maintenance* dengan individu sebagai unit analisis.

3.2 Lokasi Penelitian

3.2.1 Profil perusahaan

PT Kaltim Prima Coal (KPC) adalah perusahaan pertambangan dan pemasaran batubara yang terletak di Sangatta, Kabupaten Kutai Timur, Propinsi Kalimantan Timur. PT. KPC melayani pelanggan industri baik pasar ekspor maupun domestik. Dengan memiliki kantor pusat yang berada di Sangatta dan kantor perwakilan yang berada di Jakarta, Samarinda, dan Balikpapan, PT. KPC mengelola area konsesi pertambangan dengan luas mencapai 90.938 hektar. Jumlah karyawan dari PT. KPC berkisar 5.200 orang dan 21.500 personel dari kontraktor

dan perusahaan terkait. Hingga sekarang, PT. KPC mampu mencapai kapasitas produk batubara mencapai lebih dari 50 juta ton per tahunnya.

3.2.2 Visi dan Misi

a. Visi

Produsen batubara terkemuka Indonesia untuk memenuhi kebutuhan dunia, yang memberikan nilai optimal bagi semua pemangku kepentingan.

b. Misi

1. Memupuk budaya yang mengutamakan keselamatan, kesehatan, dan lingkungan dalam segala tindakan:
 - a. Mematuhi peraturan perundangan keselamatan, kesehatan, dan lingkungan yang berlaku..Berupaya tanpa henti mempromosikan budaya praktik terbaik dalam pengelolaan keselamatan, kesehatan, dan lingkungan.
 - b. Memelihara tatakelola perusahaan yang baik dan mempromosikan perusahaan sebagai warga yang baik:
 - c. Melaksanakan prinsip-prinsip transparansi, tanggung-gugat, tanggung-jawab, integritas dan keadilan.
 - d. Peka terhadap falsafah bangsa dalam kehidupan sehari-hari.
2. Menyediakan lingkungan belajar untuk mencapai keunggulan dan meningkatkan kesejahteraan:
 - a. Mendorong pemberdayaan karyawan.

- b. Memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang unggul.
 - c. Mendorong terciptanya hubungan yang harmonis dan dinamis.
3. Mengoptimalkan nilai bagi semua pemangku kepentingan:
- a. Memaksimalkan pengembalian investasi pemegang saham.
 - b. Memastikan para mitra diakui dan didorong memberikan pencapaian lebih tinggi.
 - c. Mendorong terciptanya rasa memiliki, semangat kemitraan dan dukungan masyarakat terhadap operasi KPC.
 - d. Menunjukkan kepemimpinan

3.2.3 Logo Perusahaan



PT KALTIM PRIMA COAL

Gambar 3.1

(Diambil dari <http://www.kpc.co.id/> tanggal 1 November 2018, Lampiran 4 halaman 172)

3.3 Definisi Operasional

Variabel di dalam penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel yaitu, variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi. Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator yang membentuknya. Variabel penelitian dan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

3.3.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, atau dalam kata lain variabel ini yang menyebabkan variabel dependen (Creswell, 2009). Variabel independen di penelitian ini adalah sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan etika kerja islami.

1. Sistem kesehatan dan keselamatan kerja

Menurut dari penelitian sebelumnya, sistem kesehatan dan keselamatan kerja berarti sebuah sistem yang harus dilaksanakan oleh perusahaan agar karyawannya merasa aman dan nyaman berada di tempat kerja.

Sistem kesehatan dan keselamatan menyangkut semua orang di dalam sebuah organisasi, walaupun tanggung jawab utamanya terletak pada manajemen pada umumnya dan manajer individu pada khususnya. Peran spesifik dari Armstrong, (2009) menyatakan 7 indikator sebagai berikut:

- a. Sistem yang telah dikembangkan dan diimplementasikan sudah sesuai dengan prosedur untuk mengurangi tingkat risiko kecelakaan kerja.
- b. Manajer memberikan arahan dan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa karyawan sadar akan bahaya kesehatan dan keselamatan.
- c. Karyawan sadar dan ikut serta dalam mengkomunikasikan pentingnya sistem kesehatan dan keselamatan kerja kepada rekan kerjanya.
- d. Manajer telah melakukan penilaian risiko, pemeriksaan sistem kesehatan dan keselamatan kerja, dan menginvestigasi segala kecelakaan di perusahaan.
- e. Tersedianya pelatihan tentang pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan.
- f. Tersedianya fasilitas untuk menangani kesehatan karyawan dan fasilitas untuk menangani kecelakaan yang terjadi pada karyawan.
- g. Dilakukannya evaluasi tentang sistem kesehatan dan keselamatan kerja dan membuat saran untuk meningkatkan kinerja kesehatan dan keselamatan.

2. Etika kerja islami

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya, Etika kerja islami sangat berkaitan erat dengan setiap perilaku dan aktivitas umat muslim. Dalam melaksanakan

apapun, setiap umat muslim juga diwajibkan berpedoman pada Al-quran dan Hadits, salah satunya dalam bekerja.

Dalam bekerja dan berbisnis, setiap muslim harus memiliki komponen-komponen etika dalam bekerja. Ali dan Al-Owaihah, (2008) menyebutkan 11 indikator dengan masing-masing item di dalam etika kerja islami sebagai berikut :

- a. *Pursuing legitimate business.*
 - i. Pekerjaan yang bermanfaat bagi orang lain
 - ii. bekerja keras.
- b. *Wealth must be earned.*
 - i. Memiliki kapasitas untuk mendapatkan kesejahteraan yang berbeda
 - ii. Memiliki peluang untuk mendapatkan kesejahteraan yang berbeda dengan orang lain
 - iii. Tidak memakan harta sesama
- c. *Quality of work.*
 - i. Disiplin dalam berkerja.
 - ii. Berkomitmen dalam bekerja
- d. *Wages.*
 - i. Pemberian upah yang adil
 - ii. Pemberian upah tepat waktu
- e. *Reliance on self.*
 - i. Konsisten mempertahankan kepercayaan diri

- ii. Konsisten mempertahankan kemandirian.
- f. *Monopoly*.
 - i. Tidak melakukan monopoli dalam pekerjaan serta mengambil keuntungan yang melanggar hukum.
- g. *Bribery*.
 - i. Tidak melakukan penyuapan di dalam pekerjaan.
- h. *Deeds and Intention*.
 - i. Niat dalam bekerja lebih utama dibandingkan dengan hasil pekerjaan.
- i. *Transparency*.
 - i. Jujur dalam bekerja serta memperhatikan etika dan moral.
- j. *Greed*.
 - i. Tidak serakah dalam bekerja
- k. *Generosity*.
 - i. Murah hati dalam melakukan pekerjaan.

3.3.2 Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang menjadi perantara hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Creswell, 2009). Variabel mediasi muncul untuk membantu mengkonsepkan dan menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah komitmen afektif.

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif karyawan berarti keyakinan organisasi kepada karyawan yang didasarkan pada keyakinan bahwa organisasi dengan karyawan yang berkomitmen lebih efektif dan karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen afektif yang lebih tinggi akan lebih produktif dan tidak ingin berhenti.

Pengukuran dari komitmen afektif di penelitian ini berdasarkan oleh Meyer, *et al.*, (1993) yang diukur dengan 4 item yaitu :

- a. Karyawan merasa terlibat dalam setiap pengambilan keputusan di perusahaan
- b. Karyawan merasa nyaman berada di perusahaan
- c. Karyawan merasa perusahaan sangat berarti baginya
- d. Karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan

3.3.3 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel bebas yang tidak ada jika tanpa adanya variabel independen (Creswell, 2009). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan sebuah tugas. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai seluruh

hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode tertentu.

Pengukuran dari kinerja karyawan di penelitian ini berdasarkan Mathis dan Jackson, (2006) yaitu :

- a. Kuantitas
 - i. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan
 - ii. Kuantitas untuk melebihi target
- b. Kualitas
 - i. Teliti dalam menyelesaikan tugas
 - ii. Kerapian dalam menyelesaikan tugas
 - iii. Meminimalisir kesalahan dalam kerja
 - iv. Mampu melakukan inovasi dalam pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
 - i. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - ii. Cepat dalam bertindak
 - iii. Menggunakan waktu dengan efektif dan efisien
- d. Kehadiran
 - i. Tepat waktu datang di pekerjaan
 - ii. Kedisiplinan jam kerja
- e. Kemampuan bekerja sama
 - i. Kemampuan bekerja sama dalam sebuah tim
 - ii. Kemampuan dalam bekerja tanpa ada pengawasan
 - iii. Tidak memaksakan pendapat

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2013). Dalam penelitian ini, populasi seluruh karyawan tetap PT. Kaltim Prima Coal Departemen *Coal Preparation Plant CPP Maintenance* berjumlah 140. 60 karyawan berasal dari kantor C2, 40 karyawan berasal dari kantor bara mutu, dan 40 karyawan berasal dari kantor C1.

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu. Sedangkan, sampel adalah representatif dari populasi. Teknik sampling yang digunakan untuk menentukan responden dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*.

Dalam menentukan ukuran sampel yaitu dengan menggunakan tabel penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh Issac dan Michael (dalam Sugiyono, 2013). Sampel yang akan digunakan di penelitian ini berjumlah 100 orang.

Tabel 3.1 Penentuan jumlah sampel Issac dan Michael

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	115	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1050	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1100	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1200	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1300	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1400	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1500	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1600	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1700	485	292	235	750000	663	348	271
230	171	139	125	1800	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	1900	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2000	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2200	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	664	349	272

Sumber: Sugiyono, 2013

3.5 Jenis Data

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti terhadap variabel utama dengan tujuan penelitian yang spesifik. Data primer diperoleh dari individu atau kelompok yang sudah di pilih oleh peneliti untuk mendapatkan data dan opini yang dapat digunakan untuk isu tertentu dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan berasal dari

karyawan tetap PT. Kaltim Prima Coal Departemen *Coal Preparation Plant CPP Maintenance* yang berkaitan dengan identitas responden, serta persepsi responden terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja (K3), etika kerja islami, komitmen afektif dan kinerja.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei adalah prosedur penelitian untuk mengumpulkan sejumlah besar data menggunakan format tanya jawab. Penggunaan metode survei di dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data primer yaitu jawaban langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah kumpulan pertanyaan dan skala yang dirancang agar dapat menghasilkan data mentah yang cukup untuk memberikan kelengkapan bagi kebutuhan informasi yang mendasari penelitian.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner tertutup (close-ended questionnaire). Kuesioner tertutup akan meminta responden untuk membuat pilihan di antara serangkaian alternatif yang diberikan oleh peneliti. Skala Likert 5 poin akan digunakan dalam kuesioner tertutup ini (1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Normal, 4 = Setuju, 5 = Sangat setuju). Dalam penelitian ini, data akan dikumpulkan selama dua minggu.

3.7 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan yang harus dilakukan setelah mendapatkan data dari seluruh responden. Langkah tersebut yaitu mengumpulkan data berdasarkan

variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2016).

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mengumpulkan data terlebih dahulu yang bertujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas menggunakan statistik deskriptif dalam penelitiannya (Sugiyono, 2016).

3.7.2 Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Secara umum, SEM adalah alat analisis yang digunakan untuk menganalisis model penelitian yang memiliki beberapa variabel independen (exogen) dan dependen (endogen) serta variabel moderating atau intervening (Haryono, 2017).

3.7.3 *Partial Least Square* (PLS)

Partial Least Square (PLS) adalah suatu teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator, dan kesalahan pengukuran secara langsung (Haryono, 2017). Dalam melakukan uji analisis, PLS menggunakan dua alat yaitu, *Outer model* untuk menguji validitas dan realibilitas dan *Inner model* untuk menguji kausalitas.

1. Model pengukuran (*Outer Model*)

Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas. Proses dari pengukurannya berdasarkan hasil dari literasi algoritma, parameter model pengukuran (*Convergent validity*, *Discriminant validity*, dan *composite reliability*), termasuk nilai R² sebagai parameter ketepatan model prediksi.

Penjelasan mengenai *outer model* dengan menggunakan uji *Convergent validity*, *Discriminant validity*, dan *composite reliability* sebagai berikut :

a. *Convergent validity*

Uji validitas konvergen di dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan korelasi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk (*loading factor*) terhadap indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Nilai *loading factor* $\geq 0,7$ adalah nilai yang ideal dan valid untuk mengukur konstruk yang dibuat. Dalam penelitian empiris, Nilai *loading factor* $\geq 0,5$ masih bisa diterima. Bahkan sebagian ahli masih bisa menerima nilai 0,4. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk yang mampu menerangkan variasi nilai yang ada di dalam indikator (Haryono, 2017).

b. *Discriminant validity*

Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan pengukuran *cross loading* dengan konstraknya. Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE

untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model ini mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya.

c. *Composite reliability*

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *cronbachs alpha* dan *composite reliability*. *Cronbachs alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai alpha atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima.

d. *Second order confirmatory factor analysis*

Pada penelitian ini, model konstruk termasuk juga model dua jenjang (*second order*) dimana beberapa variabel memiliki dimensi. Dalam penelitian PLS, *second order* diuji melalui dua jenjang yaitu, analisis yang dilakukan dari konstruk laten dimensi ke indikator-indikatornya, dan yang kedua analisis konstruk laten ke dimensinya.

Proses dan tahapan dalam pengujian *second order* yang bersifat reflektif sama dengan konstruk *first order* dalam penelitian PLS. Pada tahap *Bootstrapping*, nilai tabel *path coefficient* akan menunjukkan tingkat signifikansi dari masing-masing indikator konstruk (dimensi)

terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik >1.96 (Ghozali dan Latan, 2015).

2. Model Struktural (*Inner model*)

Inner model atau juga yang sering disebut dengan *inner relation* merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*). Model ini menggambarkan suatu hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian.

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural.

a. R-Square (R^2)

Uji statistik R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan seluruh variabel independen dalam model untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Apabila nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Apabila nilai-nilai R^2 mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen.

b. Uji hipotesis (*Bootstrapping*)

Prosedur *Bootstrapping* dilakukan untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel dengan menggunakan seluruh sample asli untuk

melakukan *resampling* kembali. Beberapa literatur menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 200-1000 untuk mengoreksi standar *error estimate* PLS (Ghazali dan Latan, 2015). Dalam melakukan *resampling bootstrap*, nilai signifikansi dari t-values adalah 1.65 (*significance level* = 10persen), 1.96 (*significance level* = 5persen), dan 2,58 (*significance level* = 1persen).

3. Analisis SEM Dengan Efek Mediasi

Analisis ini merupakan pengujian efek dari variabel mediasi dengan prosedur PLS. Tahapan dari analisis ini dikembangkan oleh Baron dan Kenny, (1986) sebagai berikut :

- a. Model pertama, menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan harus signifikan pada t-statistik lebih besar dari 1.96.
- b. Model kedua, menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik lebih besar dari 1.96.
- c. Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel independen dan mediasi terhadap variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan, menguji dan menganalisis pengaruh sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan etika kerja islami terhadap komitmen afektif, menguji dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan, menguji dan menganalisis pengaruh sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi.

Pengambilan data penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 94 eksemplar kepada karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC). Hasil penyebaran kuesioner ditunjukkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1

Hasil Penyebaran kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebar	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	(6)
	Total kuesioner yang dapat diolah	94

Sumber : Data Primer (Diolah, 2018, Lampiran 3 halaman 159)

4.1. Karakteristik Responden Karyawan

Deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status perkawinan, status pekerjaan, masa kerja dan gaji yang diterima. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai karakteristik responden dapat dilihat dari tabel 4.2 sampai dengan 4.8.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam 2 kelompok yaitu kelompok perempuan dan laki-laki, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Banyaknya Karyawan	
	Orang	Persentase
Laki-Laki	83	88,3 Persen
Perempuan	11	11,7 persen
Total	94	100,0 persen

Sumber : Data Primer (Diolah, 2018, Lampiran 3, halaman 158)

Tabel 4.2 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan data diatas dilihat bahwa kebanyakan karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 83 karyawan atau 88,3 persen, sedangkan perempuan hanya sebanyak 11 karyawan atau 11,7 persen. Temuan ini menunjukkan bahwa PT. Kaltim Prima Coal (KPC) lebih banyak merekrut karyawan laki-laki

dibandingkan karyawan perempuan. Hal ini disebabkan karena PT. Kaltim Prima Coal (KPC) merupakan perusahaan pertambangan dan pemasaran batubara yang terletak di Sangatta, Kalimantan Timur sehingga bidang tugas dan pekerjaannya lebih cocok dilakukan oleh kalangan laki-laki.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden dapat disajikan deskripsi karakteristik responden menurut usia pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Demografi Karyawan Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Banyaknya Karyawan	
	(Orang)	(Persen)
20 - 25 tahun	9	9,6 persen
26 - 30 tahun	16	17,0 persen
31 - 35 tahun	15	16,0 persen
36 - 40 tahun	10	10,6 persen
41 - 45 tahun	16	17,0 persen
46 - 50 tahun	15	16,0 persen
> 50 tahun	13	13,8 persen
Total	94	100 persen

Sumber : Data Primer (Diolah, 2018, Lampiran 3, Halaman 158)

Tabel 4.3 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari total 94 karyawan, mayoritas usia 26 s.d 30 tahun dan berusia 41 – 45 tahun yaitu masing-masing sebanyak 16 karyawan atau 17 persen, kemudian disusul oleh kelompok usia 31 s.d 35 tahun dan usia 46 – 50 tahun masing-masing sebanyak 15 karyawan atau 16 persen, kelompok

usia 20 s.d 25 tahun sebanyak 9 karyawan atau 9,6 persen, karyawan berusia antara 36 – 40 tahun sebanyak 10 orang atau 10,6 persen dan karyawan berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 13 orang atau 13,8 persen. Dapat disimpulkan dengan mendasari teori siklus karir bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden dalam penelitian antara usia 20 s.d 30 tahun yaitu tahap pertimbangan dan sebagian pada tahap penetapan, sehingga bisa lebih maksimal dalam bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dimana pada usia ini karyawan akan bekerja keras bisa mengatasi situasi dalam pekerjaan yang sulit dan berjuang menapaki tangga karier yang bisa membuat mereka nyaman dengan gagasan bahwa hidup akan menjadi lebih mudah.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seorang responden. Adapun deskripsi profil responden menurut jenis pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Karakteristik Demografi Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Banyaknya karyawan	
	Orang	(Persen)
SMU/SMK	22	23,4 persen
Diploma (I, II, III)	27	28,7 persen
Sarjana (S1)	33	35,1 persen
Magister (S2)	12	12,8 persen
Doktor (S3)	0	0,0 persen
Total	94	100 persen

Sumber : Data Primer (Diolah, 2018, Lampiran 3, Halaman 158)

Tabel 4.4 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas latar belakang pendidikan dari 94 orang responden adalah Sarjana (S1) sebanyak 33 karyawan atau 35,1 persen, kemudian pendidikan Diploma yaitu sebanyak 27 karyawan atau 28,7 persen dan SMU/SMK sebanyak 22 orang atau 23,4 persen dan Magister (S2) sebanyak 12 orang atau 12,8 persen. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan Sarjana dan mayoritas S1. Hal ini diharapkan akan memberikan kualitas kerja yang maksimal agar dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan dan pekerjaan yang akan disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan kualitas individu karyawan.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Hasil deskripsi profil responden menurut status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Karakteristik Demografi Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Banyaknya karyawan	
	Orang	(Persen)
Menikah	82	87,2 persen
Belum Menikah	12	12,8 persen
Total	94	100 persen

Sumber : Data Primer (Diolah, 2018, Lampiran 3, Halaman 158)

Tabel 4.5 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan status pernikahan, mayoritas dari 94 orang responden telah menikah yaitu sebanyak 82 karyawan atau 87,2 persen, dan sisanya karyawan yang belum menikah yaitu sebanyak 12 karyawan atau 12,8 persen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan

telah memiliki tanggung jawab keluarga, sehingga tujuan seseorang bekerja akan lebih terarah karena tidak hanya untuk kepentingan dirinya sendiri.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Hasil deskripsi profil responden menurut status pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Karakteristik Demografi Karyawan Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Banyaknya karyawan	
	Orang	(Persen)
Pegawai Tetap	65	69,1 persen
Pegawai Honorer atau Kontrak	29	30,9 persen
Total	94	100 persen

Sumber : Data Primer (Diolah, 2018, Lampiran 3, Halaman 159)

Tabel 4.6 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan, mayoritas dari 94 orang responden merupakan pegawai tetap yaitu sebanyak 65 karyawan atau 69,1 persen, dan sisanya karyawan kontrak yaitu sebanyak 29 karyawan atau 30,9 persen.

4.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja berhubungan dengan pengalaman kerja karyawan, semakin lama bekerja maka pengalaman dalam menjalankan dan melaksanakan pekerjaannya semakin tinggi. Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam tabel 4.7.

Tabel 4.7
Karakteristik Demografi Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Banyaknya karyawan	
	Orang	(Persen)
< 1 - 5 tahun	20	21,3 persen
6 - 10 tahun	21	22,3 persen
11 - 15 tahun	17	18,1 persen
16 - 20 tahun	9	9,6 persen
21 - 25 tahun	12	12,8 persen
26 - 30 tahun	13	13,8 persen
> 31 tahun	2	2,1 persen
Total	94	100 persen

Sumber : Data Primer (Diolah, 2018, Lampiran 3, Halaman 159)

Tabel 4.7 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja, mayoritas masa kerja dari 94 orang responden adalah antara 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 21 karyawan atau 22,3 persen, kemudian masa kerja antara 1 – 5 tahun sebanyak 20 karyawan atau 21,3 persen, masa kerja antara 11 – 15 tahun sebanyak 17 orang atau 18,1 persen, karyawan dengan masa kerja antara 16 – 20 tahun sebanyak 9 orang atau 9,6 persen, masa kerja antara 21 – 25 tahun sebanyak 12 orang atau 12,8 persen, masa kerja antara 26 – 30 tahun sebanyak 13 orang atau 13,8 persen, dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 31 tahun sebanyak 2 karyawan atau 2,1 persen. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini telah cukup lama bekerja di PT. Kaltim Prima Coal (KPC) sehingga telah memiliki pengalaman sehingga dapat menunjang kinerjanya.

4.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Gaji merupakan tujuan utama seseorang bekerja di PT. Kaltim Prima Coal (KPC). Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan besarnya gaji karyawan dapat dilihat dalam tabel 4.8.

Tabel 4.8
Karakteristik Demografi Karyawan Berdasarkan Gaji per Bulan

Gaji per Bulan	Banyaknya karyawan	
	Orang	(Persen)
< Rp.3.000.000	4	4,3 persen
Rp. 3.100.000 - Rp.5.000.000	16	17,0 persen
Rp. 5.100.000 - Rp.8.000.000	10	10,6 persen
Rp. 8.100.000 - Rp.10.000.000	12	12,8 persen
Rp. 10.100.000 - Rp.13.000.000	11	11,7 persen
Rp. 13.100.000 - Rp.15.000.000	10	10,6 persen
> Rp.15.100.000	31	33,0 persen
Total	94	100 persen

Sumber : Data Primer (Diolah, 2018, Lampiran 3, Halaman 159)

Tabel 4.8 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan gaji per bulan, mayoritas menerima gaji dari 94 orang responden adalah lebih dari Rp. 15.100.000 per bulan yaitu sebanyak 31 karyawan atau 33 persen. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Kaltim Prima Coal (KPC) telah memberikan kompensasi yang memuaskan kepada karyawannya sehingga diharapkan akan memiliki komitmen kerja yang kuat sehingga akan mendorong kinerjanya.

4.2. Deskriptif Tanggapan Responden Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3), etika kerja Islami, Komitmen afektif, dan kinerja karyawan. Penilaian responden terhadap variabel tersebut secara deskriptif dapat dilihat dari nilai rata-rata dan standard deviasi. Penentuan kategori penilaian dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan interval berdasarkan kategori. Penentuan interval skor nilai jawaban responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Range/Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Penentuan kategori dengan 5 kategori adalah sebagai berikut:

$$\text{Range/Interval} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{Range/Interval} = 0.8$$

Kategori ditentukan sebagai berikut:

1 - 1,8 = sangat tidak baik

>1,8 - 2,6 = tidak baik

>2,6 - 3,4 = cukup

>3,4 - 4,2 = baik

>4,2 - 5 =sangat baik

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian digunakan tabel statistika deskriptif yang menunjukkan rata-rata serta deviasi standar dapat disajikan pada Tabel 4.9 sampai dengan Tabel 4.12.

Tabel 4.9

Hasil Deskriptif Variabel Sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

No	Item Sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3)	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1	K3.1	0	2	4	35	53
2	K3.2	0	3	5	33	53
3	K3.3	1	2	5	38	48
4	K3.4	0	2	6	33	53
5	K3.5	0	2	3	40	49
6	K3.6	0	1	5	36	52
7	K3.7	0	2	8	28	56
	Rata-rata	4.451 (Sangat Baik)				

Sumber : Data Primer diolah, 2018 (Lampiran 3 halaman 160)

Hasil deskriptif terhadap variabel sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) diperoleh nilai rata-rata 4,451. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) terhadap sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) termasuk dalam penilaian yang sangat baik (>4,2 – 5,0). Artinya bahwa karyawan yakin bahwa organisasi telah memiliki sistem yang akan dilaksanakan oleh perusahaan agar karyawannya merasa aman dan nyaman berada di tempat kerja. Sedangkan penilaian tertinggi terjadi pada merasa tersedianya fasilitas untuk menangani kesehatan karyawan dan fasilitas untuk menangani

kecelakaan yang terjadi pada karyawan dengan rata-rata sebesar 4,479 dan penilaian terendah terjadi pada sadar dan ikut serta dalam mengkomunikasikan pentingnya sistem kesehatan dan keselamatan kerja kepada rekan kerjanya dengan rata-rata sebesar 4,383 yang berada pada kriteria baik.

Berikut ini adalah tabel frekuensi jawaban variabel sistem kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) :

Tabel 4.10 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Sistem K3

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	1 - 7	Sangat Rendah	0	0
2	8 - 14	Rendah	1	1
3	15 - 21	Sedang	3	3
4	22 - 28	Tinggi	18	19
5	29 - 35	Sangat Tinggi	72	77
Jumlah			94	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018 (Lampiran 3 halaman 160)

Berdasarkan Tabel 4.10, maka dapat diketahui bahwa frekuensi sistem kesehatan dan keselamatan kerja yang paling dominan adalah kategori sangat tinggi sebanyak 72 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja di PT. KPC dapat dikatakan sangat tinggi.

Tabel 4.11**Hasil Deskriptif Variabel Etika Kerja Islami**

No	Item Etika Kerja Islami	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1	E1	0	1	5	52	36
2	E2	0	0	3	41	50
3	E3	0	0	5	65	24
4	E4	0	0	7	59	28
5	E5	0	0	4	29	61
6	E6	0	0	3	44	47
7	E7	0	0	3	44	47
8	E8	0	0	6	53	35
9	E9	0	0	3	48	43
10	E10	0	0	3	55	36
11	E11	0	0	3	56	35
12	E12	0	0	3	38	53
13	E13	0	0	1	33	60
14	E14	0	0	4	41	49
15	E15	0	0	2	43	49
16	E16	0	0	9	49	36
17	E17	0	0	9	45	40
	Rata-rata	4.409 (Sangat Baik)				

Sumber : Data Primer diolah, 2018 (Lampiran 3 halaman 160)

Hasil deskriptif terhadap variabel Etika Kerja Islami diperoleh nilai rata-rata 4,409. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan PT. Kaltim Prima Coal

(KPC) terhadap Etika Kerja Islami termasuk dalam penilaian yang sangat baik (>4,2 – 5,0). Artinya bahwa karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) telah memiliki Etika kerja islami yang sangat sangat baik sehingga setiap perilaku dan aktivitas umat muslim telah berpedoman pada Al-quran dan Hadits, salah satunya dalam bekerja. Sedangkan penilaian tertinggi terjadi pada meyakini niat dalam bekerja lebih utama dibandingkan dengan hasil pekerjaan dengan rata-rata sebesar 4,628 (sangat baik) dan penilaian terendah terjadi pada item memiliki kapasitas untuk mendapatkan kesejahteraan yang berbeda dengan orang lain dengan rata-rata sebesar 4,202 yang berada pada kriteria yang sangat baik.

Berikut ini adalah tabel frekuensi jawaban variabel etika kerja islami (X_2):

Tabel 4.12 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Etika Kerja Islami

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	1 - 17	Sangat Rendah	0	0
2	18 - 34	Rendah	0	0
3	35 - 51	Sedang	1	1
4	52 - 68	Tinggi	21	22
5	69 - 85	Sangat Tinggi	72	77
Jumlah			94	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018 (Lampiran 3 halaman 160)

Berdasarkan Tabel 4.12, maka dapat diketahui bahwa frekuensi etika kerja islami yang paling dominan adalah kategori sangat tinggi sebanyak 72 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja islami di PT. KPC dapat dikatakan sangat tinggi.

Tabel 4.13

Hasil Deskriptif Variabel Persepsi Komitmen afektif

No	Item Komitmen Afektif	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1	K3.1	0	2	28	47	17
2	K3.2	0	1	8	52	33
3	K3.3	0	2	6	59	27
4	K3.4	0	2	16	54	22
	Rata-rata	4,072 (Baik)				

Sumber : Data Primer diolah, 2018 (Lampiran 3 halaman 161)

Hasil deskriptif terhadap variabel Komitmen afektif diperoleh nilai rata-rata 4,072. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) terhadap Komitmen afektif termasuk dalam penilaian yang tinggi (>3,4 – 4,2). Artinya bahwa karyawan telah memiliki keyakinan organisasi yang didasarkan pada keyakinan bahwa organisasi dengan karyawan yang berkomitmen lebih efektif dan karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen afektif yang lebih tinggi akan lebih produktif dan tidak ingin berhenti. Sedangkan penilaian tertinggi terjadi pada merasa nyaman berada di perusahaan dengan rata-rata sebesar 4,245 (sangat baik) dan penilaian terendah terjadi pada merasa terlibat dalam setiap pengambilan

keputusan di perusahaan dengan rata-rata sebesar 3,840 yang berada pada kriteria yang baik.

Berikut ini adalah tabel frekuensi jawaban variabel komitmen afektif (Z):

Tabel 4.14 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Komitmen Afektif

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	1 - 4	Sangat Rendah	0	0
2	5 - 8	Rendah	1	1
3	9 - 12	Sedang	4	4
4	13 - 16	Tinggi	56	60
5	17 - 20	Sangat Tinggi	33	35
Jumlah			94	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018 (Lampiran 3 halaman 163)

Berdasarkan Tabel 4.14, maka dapat diketahui bahwa frekuensi komitmen afektif yang paling dominan adalah kategori tinggi sebanyak 56 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif di PT. KPC dapat dikatakan tinggi.

Tabel 4.15**Hasil Deskriptif Variabel Kinerja**

No	Item Kinerja Karyawan	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1	KK1	0	1	3	66	24
2	KK2	0	0	14	57	23
3	KK3	0	0	8	62	24
4	KK4	0	1	5	58	30
5	KK5	0	0	7	57	50
6	KK6	0	1	24	47	22
7	KK7	0	0	10	57	27
8	KK8	0	1	14	57	22
9	KK9	0	0	13	54	27
10	KK10	0	3	13	33	45
11	KK11	0	2	13	43	36
12	KK12	0	1	9	49	35
13	KK13	0	1	11	50	32
14	KK14	0	1	19	52	22
	Rata-rata	4,161 (Baik)				

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran 3 halaman 161)

Hasil deskriptif terhadap variabel variabel kinerja diperoleh nilai rata-rata 4,161. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) terhadap kinerjanya termasuk dalam penilaian yang tinggi ($>3.4 - 4,2$). Artinya bahwa seluruh hasil yang diproduksi karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode tertentu sudah

mencapai kriteria yang tinggi, baik ditinjau dari kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Penilaian tertinggi terjadi pada item mampu tepat waktu datang ke kantor dengan rata-rata 4,277 (sangat baik) dan penilaian terendah terjadi pada item mampu melakukan inovasi dalam pekerjaan dengan rata-rata sebesar 3,957 yaitu berada pada kriteria yang baik.

Berikut ini adalah tabel frekuensi jawaban variabel kinerja karyawan (Y):

Tabel 4.16 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja karyawan

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	1 - 14	Sangat Rendah	0	0
2	15 - 28	Rendah	0	0
3	29 - 42	Sedang	2	2
4	43 - 56	Tinggi	37	39
5	57 - 70	Sangat Tinggi	55	59
Jumlah			94	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018 (Lampiran 3 halaman 163)

Berdasarkan Tabel 4.16, maka dapat diketahui bahwa frekuensi kinerja karyawan yang paling dominan adalah kategori sangat tinggi sebanyak 55 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. KPC dapat dikatakan sangat tinggi.

4.3. Analisis *Struktural Equation Modelling* dengan SMARTPLS.3.0

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model *Structural Equation Modeling* dengan teknik PLS (*Partial Least Square*) untuk menguji ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Etika Kerja Islami terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen afektif, dengan analisis dilakukan dengan *software SMARTPLS 3.0*.

4.3.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengukur sejauh mana tingkat validitas dan reliabilitas suatu instrumen penelitian.

1. *Convergent Validity*

Convergent validity dilakukan dengan membandingkan nilai outer model (*loading factor*) dengan nilai kritis 0,5. Jika loading faktor > 0,5 maka butir instrumen dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilainya < 0,5 maka dinyatakan gugur. Hasil *covergent validity* dapat ditunjukkan pada Tabel 4.13:

Tabel 4.17.: Results for outer loadings (*Convergent Validity*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
E1 <- Etika Kerja Islami	0,659	0,651	0,079	8,390	0.000
E10 <- Etika Kerja Islami	0,741	0,739	0,057	12,900	0.000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
E11 <- Etika Kerja Islami	0,764	0,761	0,054	14,267	0.000
E12 <- Etika Kerja Islami	0,779	0,775	0,049	15,902	0.000
E13 <- Etika Kerja Islami	0,724	0,715	0,058	12,394	0.000
E14 <- Etika Kerja Islami	0,809	0,806	0,042	19,133	0.000
E15 <- Etika Kerja Islami	0,751	0,748	0,054	13,815	0.000
E16 <- Etika Kerja Islami	0,667	0,667	0,056	11,967	0.000
E17 <- Etika Kerja Islami	0,680	0,679	0,056	12,041	0.000
E2 <- Etika Kerja Islami	0,714	0,710	0,065	11,061	0.000
E3 <- Etika Kerja Islami	0,593	0,587	0,071	8,380	0.000
E4 <- Etika Kerja Islami	0,598	0,593	0,074	8,065	0.000
E5 <- Etika Kerja Islami	0,724	0,720	0,058	12,445	0.000
E6 <- Etika Kerja Islami	0,758	0,755	0,047	16,097	0.000
E7 <- Etika Kerja Islami	0,810	0,810	0,037	21,698	0.000
E8 <- Etika Kerja Islami	0,661	0,655	0,076	8,704	0.000
E9 <- Etika Kerja Islami	0,654	0,651	0,067	9,750	0.000
K1 <- Komitmen Afektif	0,731	0,730	0,057	12,900	0.000
K2 <- Komitmen Afektif	0,877	0,877	0,035	24,845	0.000
K3 <- Komitmen Afektif	0,888	0,887	0,028	31,204	0.000
K3.1 <- Sistem K3	0,894	0,890	0,036	24,690	0.000
K3.2 <- Sistem K3	0,910	0,908	0,029	31,004	0.000
K3.3 <- Sistem K3	0,858	0,851	0,054	15,834	0.000
K3.4 <- Sistem K3	0,912	0,911	0,026	34,836	0.000
K3.5 <- Sistem K3	0,880	0,882	0,036	24,486	0.000
K3.6 <- Sistem K3	0,879	0,873	0,039	22,720	0.000
K3.7 <- Sistem K3	0,847	0,851	0,042	20,304	0.000
K4 <- Komitmen Afektif	0,861	0,859	0,030	29,074	0.000
KK1 <- Kinerja Karyawan	0,845	0,840	0,037	22,846	0.000
KK10 <- Kinerja Karyawan	0,680	0,676	0,069	9,840	0.000
KK11 <- Kinerja Karyawan	0,572	0,568	0,083	6,926	0.000
KK12 <- Kinerja Karyawan	0,756	0,754	0,058	12,944	0.000
KK13 <- Kinerja Karyawan	0,794	0,792	0,044	18,041	0.000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KK14 <- Kinerja Karyawan	0,594	0,588	0,102	5,799	0.000
KK2 <- Kinerja Karyawan	0,823	0,822	0,035	23,232	0.000
KK3 <- Kinerja Karyawan	0,775	0,773	0,047	16,355	0.000
KK4 <- Kinerja Karyawan	0,783	0,776	0,054	14,622	0.000
KK5 <- Kinerja Karyawan	0,758	0,757	0,050	15,272	0.000
KK6 <- Kinerja Karyawan	0,637	0,636	0,063	10,176	0.000
KK7 <- Kinerja Karyawan	0,841	0,843	0,031	27,546	0.000
KK8 <- Kinerja Karyawan	0,787	0,783	0,048	16,504	0.000
KK9 <- Kinerja Karyawan	0,819	0,820	0,034	23,835	0.000

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran 4 halaman 164)

Berdasarkan hasil pengujian validitas seperti pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa hasil validitas telah memenuhi *convergent validity* karena semua *loading factor* $\geq 0,5$. Selain itu dari hasil uji signifikansi dengan uji t, menunjukkan bahwa seluruh nilai $p < 0,05$. Dengan demikian, seluruh indikator dapat dinyatakan valid.

2. *Discriminant Validity*

Pengujian validitas kedua menggunakan *Discriminant Validity* yaitu analisis untuk mengetahui validitas konstruk dengan cara menilai Akar AVE (*Average Variance Extracted*), dengan membandingkan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya dalam model pada output PLS dapat ditunjukkan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.18. Diskriminan Validity

	Etika Kerja Islami	Kinerja Karyawan	Komitmen Afektif	Sistem K3
Etika Kerja Islami	0,714*			
Kinerja Karyawan	0,542	0,752*		
Komitmen Afektif	0,502	0,649	0,841*	
Sistem K3	0,340	0,556	0,535	0,883*

Keterangan : * nilai AKAR AVE

Sumber: Data Primer yang Diolah 2018 (Lampiran 4 halaman 168)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa akar AVE pada seluruh Konstruk lebih tinggi daripada korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya seperti pada tabel 4.14. Sebagai contoh pada variabel etika kerja Islami memiliki koefisien akar AVE sebesar 0,714. Nilai Akar AVE ini lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien korelasi pada variabel Etika kerja islami dengan konstruk yang lain (kinerja, komitmen dan sistem K3) yang memiliki koefisien korelasi dengan rentang antara 0,340 sampai dengan 0,542. Dengan demikian, konstruk Etika kerja Islami dapat dinyatakan valid karena akar AVE > koefisien korelasinya. Demikian juga untuk variabel yang lain dapat dilihat dengan cara yang sama, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel ini telah memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

Selain membandingkan Akar AVE dengan koefisien korelasi antar konstruk, *diskriminat validity* dapat dilihat dari nilai *cross loading* seperti pada Tabel 4.19:

Tabel 4.19. Cross Loading

	Etika Kerja Islami	Kinerja Karyawan	Komitmen Afektif	Sistem K3
E1	0.659			
E10	0.741			
E11	0.764			
E12	0.779			
E13	0.724			
E14	0.809			
E15	0.751			
E16	0.667			
E17	0.680			
E2	0.714			
E3	0.593			
E4	0.598			
E5	0.724			
E6	0.758			
E7	0.810			
E8	0.661			
E9	0.654			
K1			0.731	
K2			0.877	
K3			0.888	
K4			0.861	
K3.1				0.894
K3.2				0.910
K3.3				0.858
K3.4				0.912
K3.5				0.880
K3.6				0.879
K3.7				0.847
KK1		0.845		
KK10		0.680		
KK11		0.572		

	Etika Kerja Islami	Kinerja Karyawan	Komitmen Afektif	Sistem K3
KK12		0.756		
KK13		0.794		
KK14		0.594		
KK2		0.823		
KK3		0.775		
KK4		0.783		
KK5		0.758		
KK6		0.637		
KK7		0.841		
KK8		0.787		
KK9		0.819		

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran 4 halaman 168)

Berdasarkan hasil *cross loading* pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa setiap indikator berkorelasi lebih tinggi dengan konstruksya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

3. *Composite Reliability*

Untuk menguji reliabilitas dari data konstruk dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. Apabila suatu konstruk yang mempunyai nilai *composite reliability* besarnya diatas 0,70 maka konstruk dinyatakan *reliable*. Berikut ini adalah hasil penelitian yang didapat dari hasil pengolahan data dengan PLS :

Tabel 4.20. *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Etika Kerja Islami	0,939	0,945	0,946	0,510
Kinerja Karyawan	0,939	0,946	0,947	0,566

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Komitmen Afektif	0,860	0,865	0,906	0,708
Sistem K3	0,953	0,954	0,961	0,780

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran 4 halaman 168)

Berdasarkan pada tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan adalah *reliable* atau dapat diandalkan. Dalam penelitian ini masing-masing item pertanyaan mempunyai nilai *reliable* yang berbeda-beda. Untuk dinyatakan *reliable* tiap variabel harus memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70.

4.3.2. Pengujian Model Structural (*Inner Model*)

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian *inner model* adalah untuk mengevaluasi hubungan konstruk laten atau variabel yang telah dihipotesiskan (Ghozali, 2011). Pengujian *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk dan nilai signifikansinya serta nilai *R-square*. Nilai *R-square* digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Sedangkan *Q-square* berfungsi untuk mengukur relevansi prediksi dalam model penelitian. Berikut ini adalah perhitungan *inner model* dari data yang didapatkan dan digunakan oleh peneliti dengan menggunakan *Partial Least Square*.

Tabel 4.21

Hasil Uji R-Square

Variabel Independen	Dependen	R Square
Sistem K3 Etika kerja Islami	Komitmen Afektif	0,402
Sistem K3 Etika kerja Islami Komitmen Afektif	Kinerja Karyawan	0,533

Sumber : data diolah, 2018 (Lampiran 4 halaman 168)

Model memberikan nilai *R-square* sebesar 0,402 pada variabel Komitmen afektif yang berarti bahwa kemampuan model pada variabel Sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Etika kerja Islami dalam menjelaskan variabel Komitmen afektif adalah sebesar 40,2persen dan sisanya 59,8persen dijelaskan oleh variabel lainnya.

Sedangkan nilai *R-square* sebesar 0,533 pada variabel kinerja karyawan yang berarti bahwa kemampuan model pada variabel Sistem K3, Etika kerja islami dan Komitmen afektif dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 53,3 persen dan sisanya 46,7 persen dijelaskan oleh variabel lainnya.

2. Q^2 Predictive Relevance

Di samping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* (Chin, 1998). Perhitungan *Q-square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - \{(1-R_1^2) \times (1-R_2^2)\}$$

Dimana R_1^2 , R_2^2 adalah R square variabel endogen.

Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diatas maka dapat dihitung nilai Q Square sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - \{(1-0,402) \times (1-0,533)\}$$

$$Q^2 = 1 - 0,279$$

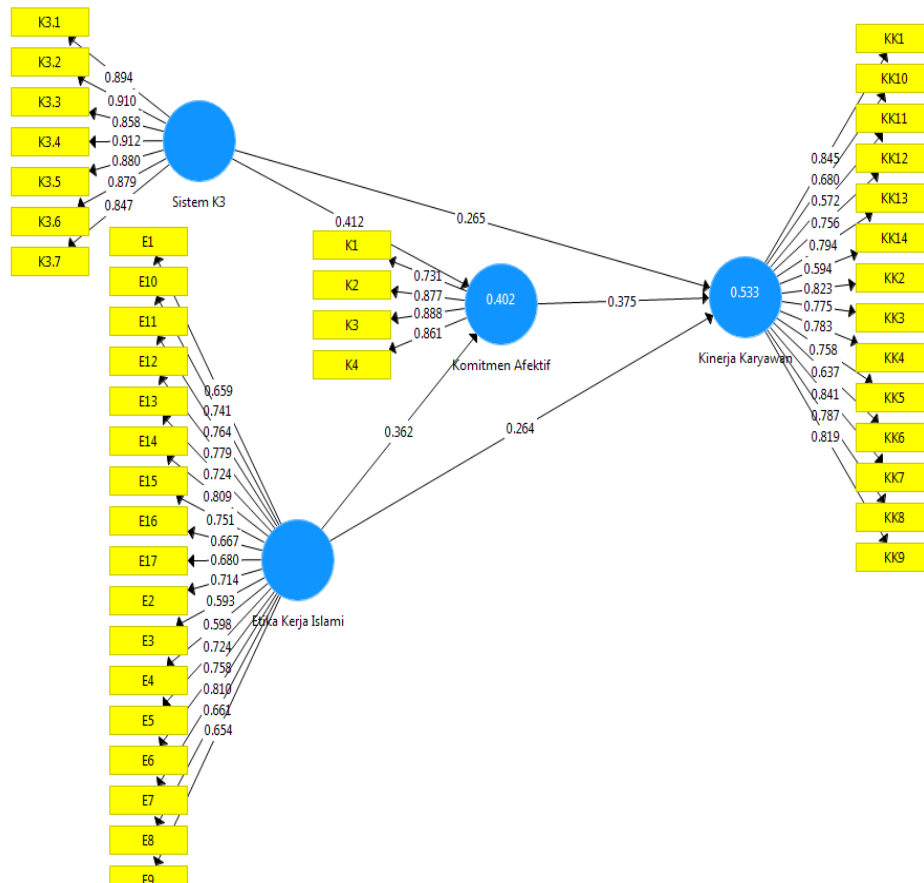
$$Q^2 = 0,721$$

Koefisien Q^2 sebesar 0,721 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh total dari variabel sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen afektif adalah sebesar 72,1 persen. Sedangkan sisanya sebesar 27,9 persen dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*.

3. Uji Signifikansi (*Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikansinya dan parameter *path* antara variabel laten. Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui hubungan masing-masing konstruk yang dihipotesiskan. Pengambilan keputusan didasarkan pada arah hubungan dan signifikansi dari model pengujian antar konstruk yang ditunjukkan pada Tabel 4.18 yang merupakan output hasil dari *inner weight* dengan bantuan *software* PLS 3.0. Hasil output PLS 3.0 ditemukan hasil nilai *bootstrapping*

dengan *sample* sebesar 100 menghasilkan nilai estimasi dan probability (*p-value*) ditunjukkan pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1. Hasil model PLS (Lampiran 4 halaman 172)

Hasil dari *inner weight* ini menunjukkan hubungan korelasi antar konstruk yang menghubungkan antar variabel yang membentuk sebuah hipotesis.

Tabel 4.22
Pengaruh Langsung Antar Konstruk

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Sistem K3 -> Kinerja Karyawan	0,265	2,732	0.007	H1 didukung
Etika Kerja Islami -> Kinerja Karyawan	0,264	2,887	0.004	H2 didukung
Sistem K3 -> Komitmen Afektif	0,412	4,200	0.000	H3 didukung
Etika Kerja Islami -> Komitmen Afektif	0,362	4,642	0.000	H4 didukung
Komitmen Afektif -> Kinerja Karyawan	0,375	4,353	0.000	H5 didukung

Sumber : Data Sekunder diolah, 2018 (Lampiran 4 halaman 171)

4.4. Uji Hipotesis

4.4.1 Hipotesis 1: Pengaruh Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis 2

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari sistem kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Ha: Ada pengaruh signifikan dari sistem kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

b. Kriteria

Jika signifikan penelitian $<0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika signifikan penelitian $>0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi $0,007 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi “Sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

4.4.2 Hipotesis 2: Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis 2

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari etika kerja islami terhadap kinerja karyawan

Ha: ada pengaruh signifikan dari etika kerja islami terhadap kinerja karyawan

b. Kriteria

Jika signifikan penelitian $<0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika signifikan penelitian $>0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi $0,004 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi “Etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

4.4.3 Hipotesis 3: Pengaruh Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Komitmen Afektif

a. Hipotesis 2

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari sistem kesehatan dan keselamatan kerja terhadap komitmen afektif

Ha: Ada pengaruh signifikan dari sistem kesehatan dan keselamatan kerja terhadap komitmen afektif

b. Kriteria

Jika signifikan penelitian $<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika signifikan penelitian $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi “Sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif” **terbukti**.

4.4.4 Hipotesis 4: Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Afektif

a. Hipotesis 2

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari etika kerja islami terhadap komitmen afektif

H_a : ada pengaruh signifikan dari etika kerja islami terhadap komitmen afektif

b. Kriteria

Jika signifikan penelitian $<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika signifikan penelitian $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi “Etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap komitmen

afektif” **terbukti**.

4.4.5 Hipotesis 5: Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis 2

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari komitmen afektif terhadap kinerja karyawan

Ha: ada pengaruh signifikan dari komitmen afektif terhadap kinerja karyawan

b. Kriteria

Jika signifikan penelitian $<0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika signifikan penelitian $>0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang berbunyi “Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

Tabel 4.23

Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Sistem K3 -> Komitmen Afektif -> Kinerja Karyawan	0,154	2,734	0.006	H6 didukung
Etika Kerja Islami -> Komitmen Afektif -> Kinerja Karyawan	0,136	3,424	0.001	H7 didukung

Sumber : Data Sekunder diolah, 2018 (Lampiran 4 halaman 171)

4.4.6 Hipotesis 6: Pengaruh Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi

a. Hipotesis 2

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari sistem kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi

Ha: Ada pengaruh signifikan dari sistem kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi

b. Kriteria

Jika signifikan penelitian $<0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika signifikan penelitian $>0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 yang berbunyi “Sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi” **terbukti**.

4.4.7 Hipotesis 7: Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi

a. Hipotesis 2

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari etika kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi

Ha: Ada pengaruh signifikan dari etika kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi

b. Kriteria

Jika signifikan penelitian $<0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika signifikan penelitian $>0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 yang berbunyi “Etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi” **terbukti**.

4.5. Pembahasan

1. Pengaruh Sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 menemukan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik sistem K3 yang ada di PT. Kaltim Prima Coal (KPC) maka kinerja karyawannya akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Adeyemo dan Smallwood (2017) yang menemukan bahwa penegakkan sistem kesehatan dan keselamatan di Nigeria tidak menunjukkan keefektifan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan, dari hasil penelitian Kaynak, *et al.*, (2016), menemukan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Dwomoh, *et al.*, (2013). Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Makhamara dan Simiyu (2016).

Menurut teori Armstrong (2009), kebijakan dan sistem kesehatan dan keselamatan adalah kepedulian dari perusahaan dengan melindungi karyawan dan orang yang terpengaruh oleh apa yang dihasilkan perusahaan dan tidak melawan bahaya yang timbul dari pekerjaan mereka atau hubungan mereka dengan perusahaan. Pencapaian tempat kerja yang sehat dan aman serta penghapusan bahaya semaksimal mungkin adalah tanggung jawab dari semua orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi, juga mereka yang bekerja di sana di bawah kontrak. Teori ini menyebutkan 7 indikator sistem kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu sistem yang telah dikembangkan sudah sesuai dengan prosedur, Manajer memberikan arahan dan bertanggung jawab, karyawan sadar dan ikut serta dalam

mengkomunikasikan pentingnya K3, manajer telah melakukan penilaian risiko , tersedianya pelatihan tentang K3, tersedianya fasilitas untuk menangani K3, dan dilakukannya evaluasi.

Menurut teori Mott (1972) kinerja karyawan diharapkan terus membaik sesuai dengan keinginan perusahaan. Maka dari itu seorang atasan harus memperhatikan kinerja karyawannya dengan brtujuan untuk melihat sejauh mana keberhasilan sistem manajemen kinerjanya. Teori ini menjelaskan bahwa suatu sistem manajemen kinerja memiliki empat tujuan yaitu strategi komunikasi, membangun hubungan, pengembangan karyawan, dan evaluasi karyawan.

PT. Kaltim Prima Coal (KPC) merupakan perusahaan tambah yang memiliki risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Tanpa sistem kesehatan dan keselamatan kerja yang baik maka akan berpotensi tinggi terhadap kecelakaan kerja. Dalam hal ini kecelakaan kerja yang terjadi lebih disebabkan oleh kesalahan dalam penggunaan peralatan kerja yang digunakan pada saat melaksanakan pekerjaan. Hal ini tentu berdampak buruk bagi kinerja perusahaan dimana pekerjaan yang sedang dilaksanakan akan terhambat sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Etika kerja islami terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 dapat diketahui Etika kerja islami berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Artinya semakin baik Etika kerja islami yang dilakukan oleh karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) maka kinerjanya akan semakin meningkat. Dari hasil penelitian Zahrah, *et al.*, (2016), ditemukan hasil bahwa etika kerja islami memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Imam, *et al.*, (2013) yang menemukan bahwa Etika kerja Islami terbukti menjadi peramal kinerja karyawan yang baik dan juga kepribadian X dan kepribadian Y dengan menggunakan.. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian dari Hayati dan Caniago (2012), yang menemukan bahwa peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan serta konsisten.

Menurut teori Ali dan Al-Owaihian (2008) etika kerja islami adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi seseorang di tempat kerja. Hal ini menyiratkan bahwa kerja adalah kebajikan berdasarkan kebutuhan seseorang, dan merupakan kebutuhan untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang. Pandangan etika kerja islami bekerja sebagai sarana untuk kepentingan diri sendiri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk kemajuan, kemakmuran sosial dan menegaskan kembali tentang iman. Teori ini menyebutkan 11 indikator dari etika kerja islami yaitu Pursuing legitimate business, Wealth must be earned, Quality of work, Wages, Reliance on self, Monopoly, Bribery, Deeds and Intention, Transparency, Greed, dan Generosity.

Menurut teori Armstrong (2014) kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang berdasarkan hasil. Memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dan karyawan akan merasa dihargai kinerjanya. Manajemen kinerja harus didasarkan pada pemahaman tentang arti kata 'kinerja'. Seorang atasan yang peduli dengan memperkenalkan dan mengoperasikan manajemen kinerja harus sadar akan dukungan teori dan prinsip yang dikembangkan oleh praktisi dari pengalaman mereka.

Keberadaan Etika kerja islami yang tinggi dalam diri para karyawan di PT. Kaltim Prima Coal (KPC) akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Sikap karyawan seperti pekerjaan yang bermanfaat bagi orang lain dan bekerja keras, mencapai kekayaan hati dan moral agar dapat mendapatkan kesejahteraan, disiplin dan berkomitmen dalam berkerja, pemberian upah dan kompensasi tepat waktu, konsisten mempertahankan kepercayaan diri dan kemandirian, tidak melakukan monopoli dalam pekerjaan serta mengambil keuntungan yang melanggar hukum dan tidak melakukan penyuapan di dalam pekerjaan serta jujur dalam bekerja serta memperhatikan etika dan moral, tidak serakah dalam bekerja, murah hati dalam melakukan pekerjaan merupakan perwujudan dari keberadaan etika kerja Islami yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sutisna, 2012).

3. Pengaruh sistem kesehatan dan keselamatan kerja terhadap Komitmen Afektif

Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 menemukan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Komitmen afektif. Artinya semakin baik sistem kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Kaltim Prima Coal (KPC) maka komitmen afektif karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian mendukung penelitian hasil penelitian Amponsah-Tawiah dan Mensah, (2016), ditemukan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan Komitmen afektif. Hasil penelitian ini didapatkan dari 400 karyawan dari tiga perusahaan tambang di negara Ghana. Lalu, penelitian dari Kaynak, *et al.*, (2016), menemukan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan berhubungan positif dengan komitmen organisasional. Terakhir, penelitian dari Budianto, (2014) menemukan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Menurut teori Christopher et al (2012) kebijakan dan program kesehatan dan keselamatan berkaitan dengan melindungi karyawan dan orang lain yang dipengaruhi oleh apa yang diproduksi dan dilakukan perusahaan, dengan cara melawan bahaya yang timbul dari pekerjaan atau yang berhubungan dengan perusahaan. Program keamanan berurusan dengan pencegahan kecelakaan dan meminimalkan kerugian dan

kerusakan yang terjadi pada orang dan properti. Program kesehatan kerja menangani pencegahan gangguan kesehatan yang timbul karena kondisi pekerjaan. Program kesehatan kerja dirancang untuk meminimalkan dampak penyakit terkait yang timbul dari pekerjaan. Teori ini memiliki 5 dasar indikatornya yaitu Occupational Hazard Prevention, Safety procedures and Risk Management, Organizational Safety Support, First Aid Support and Training, and Safety and Health Rule.

Menurut teori Meyer et al., (1993) definisi dari komitmen afektif sebagai esensi inti dari komitmen organisasional menjadi implikasi penting bagi praktisi dan peneliti. Komitmen individu terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini, organisasi dan individu harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Komitmen afektif secara umum didefinisikan sebagai keterikatan emosional pada organisasi. Teori ini mendefinisikan 4 hal afektif di dalam diri individu, yaitu karyawan merasa terlibat dalam setiap pengambilan keputusan di perusahaan, karyawan merasa nyaman berada di perusahaan, karyawan merasa perusahaan sangat berarti baginya, dan karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan.

Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai peranan penting dalam perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan karena kurangnya manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya merugikan tenaga kerja, tetapi juga merugikan

perusahaan dan Negara baik secara langsung maupun tidak langsung. Melalui program K3 yang baik maka jaminan keamanan karyawan ketika bekerja di PT. Kaltim Prima Coal (KPC) juga akan semakin meningkat, sehingga akan meningkatkan komitmen afektifnya sehingga akan mendorong untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, merasa nyaman berada di perusahaan, dan merasa menjadi bagian dari perusahaan.

4. Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Komitmen Afektif

Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 menemukan bahwa Etika Kerja Islami berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif. Artinya semakin tinggi etika kerja islami karyawan, maka komitmen afektifnya akan semakin meningkat. Hasil penelitian mendukung penelitian Nizam, *et al.*, (2016), yang menemukan hasil bahwa etika kerja Islam mempengaruhi komitmen organisasi dan tiga dimensinya, salah satunya adalah komitmen afektif. Selain itu, Marri, *et al.*, (2013) menemukan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini juga sejalan dengan penelitian dari Sadozai, *et al.*, (2013).

Menurut teori Ali (1992) etika kerja islami adalah orientasi terhadap pekerjaan. Hal Ini menyiratkan bahwa kerja adalah kebajikan dalam kaitan dengan kebutuhan manusia dan keharusan untuk membangun keseimbangan dalam satu kehidupan individu dan sosial. Etika kerja islami bukan untuk penyangkalan hidup tetapi untuk pemenuhan hidup dan memegang motif bisnis setinggi-tingginya. Maka dari itu, untuk menjadi muslim yang baik dalam bekerja, teori ini menyebutkan setidaknya ada 17

ciri-ciri yang perlu diperhatikan dalam etika kerja islam, yaitu kemalasan adalah sifat buruk, dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan, kerja yang baik menguntungkan diri sendiri dan orang lain, keadilan dan kedermawanan di tempat kerja, menghasilkan sesuatu lebih dari cukup untuk memenuhi satu kebutuhan pribadi, harus membawa pekerjaan ke yang terbaik dari kemampuan, kerja tidak akan berakhir sampai selesai, hidup tidak memiliki arti tanpa kerja, lebih banyak waktu luang yang baik untuk masyarakat, hubungan manusia dalam organisasi, kerja yang bermanfaat, kerja kreatif, siapa pun yang bekerja lebih siap untuk maju, memenuhi tenggat waktu di tempat kerja, selalu bekerja keras, dan nilai dari suatu pekerjaan.

Menurut teori Wolowska (2014) komitmen afektif adalah kepuasan pribadi individu yang memiliki sumber dari kebutuhan pribadi yang ingin memenuhi harapan serta mencapai tujuan individu melalui mediasi organisasi. Pengalaman dari kepuasan khusus ini mungkin juga berhubungan dengan rasa dukungan yang diterima. Karena itu, lingkungan kerja yang mendukung karyawannya dan memperlakukan mereka dengan baik secara positif akan mendapatkan hasil yang baik untuk karyawan berkontribusi pada perasaan mereka yang lebih kuat terhadap harga diri.

Etika kerja Islami merupakan etika kerja yang bersumber pada syariah dengan mendedikasikan pekerjaan sebagai sebuah ibadah dan kebajikan dalam hidupnya. Komitmen afektif adalah kepuasan pribadi individu yang memiliki sumber dari kebutuhan pribadi yang ingin

memenuhi harapan serta mencapai tujuan individu melalui mediasi organisasi (Wolowska, 2014). Adanya pengaruh antara Etika kerja islami dengan komitmen afektif menunjukkan bahwa bahwa ketika karyawan percaya bahwa mereka perlu untuk mempertahankan etika kerjanya, hal itu akan menyebabkan karyawan untuk menjadi lebih berkomitmen untuk bekerja dan mereka mampu mencapai tujuan serta sasaran organisasi.

5. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen afektif karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC), maka kinerjanya akan semakin meningkat. Hasil penelitian mendukung penelitian Sharma dan Dhar (2016), yang menemukan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Syauta *et al* (2012) bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian dari Gelderen dan Bik, (2016).

Menurut teori Jak dan Evers (2010) hubungan empiris yang di buat antara komitmen afektif berupa, turnover, absenteeism, organizational citizenship behaviors, dan stress menunjukkan bahwa anteseden yang paling kuat berkorelasi dengan komitmen afektif terus menjadi variabel dalam pengalaman kerja. Hubungan anteseden yang utama adalah Work Experiences. Sosialisasi, praktek komitmen sumber daya manusia yang

tinggi, dan hubungan interpersonal memiliki peran dalam hubungan positif dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi. Lalu yang kedua adalah Perceived Organizational support. Persepsi individu tentang dukungan yang dilakukan organisasi sangat berpengaruh pada tingkat komitmen afektif. Dukungan ini juga termasuk kedalam kepercayaan dari organisasi terhadap individu. Terakhir yaitu Trust, adalah persepsi dari praktik organisasi juga dapat dimanifestasikan dan diukur dalam hal kepercayaan dalam suatu organisasi. Kepercayaan juga dapat dibedakan menjadi kepercayaan interpersonal dan kepercayaan sistemik. Namun, kepercayaan dalam hubungan interpersonal lebih bersifat korelatif ke tingkat komitmen afektif daripada kepercayaan sistemik.

Menurut teori Mathis dan Jackson (2006), kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab sendiri. Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dan dinilai oleh seorang atasan maupun dengan rekan kerja sekalipun. Pada umumnya, elemen-elemen dari kinerja karyawan dari teori ini ada lima yaitu kuantitas, kualitas, kehadiran, keteepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama.

Komitmen afektif merupakan keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi

anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginannya sendiri. Karyawan dengan komitmen afektif terhadap organisasi yang tinggi akan berkinerja lebih baik.

6. Pengaruh sistem kesehatan dan keselamatan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Afektif

Hasil analisis data menemukan bahwa Komitmen afektif secara signifikan memediasi hubungan antara sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) maka semakin tinggi pula Komitmen afektif yang terbentuk pada diri karyawan sehingga kinerja karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) akan semakin meningkat.

Hasil penelitian mendukung penelitian Amponsah-Tawiah dan Mensah (2016), yang menemukan sistem kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan Komitmen afektif dan kinerja. Lalu penelitian selanjutnya yang dilakukan Gelderen dan Bik (2016) ditemukan hasil bahwa komitmen afektif dengan kinerja karyawan berhubungan positif. Dwomoh, *et al.*, (2013) juga mendukung bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi.

Menurut teori Diugwu (2012), pernyataan dari kebijakan umum harus berupa deklarasi dari atasan untuk melindungi kesehatan dan keselamatan karyawannya. Karena peran atasan sangatlah penting untuk

bertanggung jawab untuk melaksanakan dan mengkomunikasikan kebijakan sistem kesehatan dan keselamatan kerja. Teori ini mempunyai empat poin mendasar tentang kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu, kesehatan dan keselamatan bagi karyawan dan masyarakat adalah sangat penting, kesehatan dan keselamatan lebih diutamakan kelayakannya, Setiap upaya harus dilakukan semaksimal mungkin oleh manajer, pemimpin tim, dan karyawan di pengembangan dan implementasi kesehatan dan prosedur keselamatan, undang-undang kesehatan dan keselamatan akan dipenuhi dalam semangat dan juga secara hukum.

Menurut teori Meyer dan Allen (1991) karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi masih ingin bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama. Komitmen afektif muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Keterlibatan karyawan dalam organisasional juga sangat mempengaruhi komitmen afektif karyawan.

Menurut teori Armstrong (2014) kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang berdasarkan hasil. Memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dan karyawan akan

merasa dihargai kinerjanya. Manajemen kinerja harus didasarkan pada pemahaman tentang arti kata 'kinerja'. Seorang atasan yang peduli dengan memperkenalkan dan mengoperasikan manajemen kinerja harus sadar akan dukungan teori dan prinsip yang dikembangkan oleh praktisi dari pengalaman mereka.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan karyawan perusahaan perlu memelihara kesehatan karyawan. Kesehatan ini menyangkut fisik dan kesehatan mental. Kesehatan karyawan dapat terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja yang mengacu pada kondisi-fisikal dan psikologis pekerja selama berada di lingkungan kerja. Sistem kesehatan dan keselamatan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen karyawan, karena karyawan yang merasa aman akan lebih nyaman tinggal dan bertahan di organisasi. Karena pada dasarnya tujuan K3 adalah untuk melindungi para tenaga kerja atau hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan dan untuk menciptakan tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya dan untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif sehingga komitmen afektifnya akan meningkat dan hal ini akan mendorong pada peningkatan kinerja karyawan.

7. Pengaruh Etika kerja islami terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Afektif

Hasil analisis data menemukan bahwa komitmen afektif secara signifikan memediasi hubungan secara positif antara Etika kerja islami dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi Etika kerja islami maka semakin besar komitmen afektif sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC).

Hasil penelitian mendukung penelitian Nizam, *et al.*, (2016), menemukan bahwa etika kerja islami berhubungan positif terhadap komitmen organisasional, yang salah satunya adalah komitmen afektif sebagai variabel mediasi terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian dari Sadozai, *et al.*, (2013), juga menemukan hasil bahwa etika kerja islami memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Marri, *et al.*, (2013).

Menurut teori Ali (2001) etika kerja islami sangat berkaitan erat dengan setiap perilaku umat muslim. Dalam melaksanakan aktivitasnya, seorang muslim haruslah berpedoman terhadap apa yang sudah Allah SWT perintahkan. Pandangan etika kerja islami ini bekerja sebagai sarana untuk kepentingan diri sendiri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, dan untuk memajukan kemakmuran sosial dan menegaskan kembali iman seseorang. Teori ini menjelaskan, untuk menjadi muslim yang baik ada beberapa saran yaitu haruslah dapat bekerjasama dalam kelompok, menghindari kemalasan, berkewajiban untuk

bekerja, bekerja kreatif agar mendapatkan sumber kebahagiaan dan prestasi, dan bekerja keras.

Menurut teori Wolowska (2014), komitmen organisasional merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu dan tujuan organisasi tersebut, serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasional secara tradisional diukur sebagai sebuah konstruksi unidimensional, komitmen organisasional merupakan itikad yang kuat dari seseorang untuk terlibat dalam suatu organisasi. Teori ini mendefinisikan 3 (tiga) komponen yang terdapat di dalam komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu, sebagai berikut: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Menurut teori Mott (1972) kinerja karyawan diharapkan terus membaik sesuai dengan keinginan perusahaan. Maka dari itu seorang atasan harus memperhatikan kinerja karyawannya dengan bertujuan untuk melihat sejauh mana keberhasilan sistem manajemen kinerjanya. Teori ini menjelaskan bahwa suatu sistem manajemen kinerja memiliki empat tujuan yaitu strategi komunikasi, membangun hubungan, pengembangan karyawan, dan evaluasi karyawan. Melakukan penilaian kinerja karyawan sebagai dasar untuk membuat keputusan tentang penugasan kerja, promosi atau penghargaan terkait kinerja.

Etika kerja Islami merupakan pancaran dari nilai yang ikut membentuk corak khusus karakteristik etos kerja islami. Sebagai bagian dari akhlak tentunya harus dikembangkan pada dua sayap, yakni sayap hubungan manusia dengan Allah yang maha pencipta. Setiap individu harus berkompetisi secara adil dan jujur serta bekerja dengan niat yang baik Jadi etika kerja Islam adalah sebagai alat yang digunakan untuk menilai (mengukur) baik atau buruk suatu tindakan yang dilakukan seseorang, berdasarkan akal pikiran (rasional). Semakin baik Etika kerja islami yang dirasakan karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) maka akan mendorong komitmen afektif sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4.6. Pembahasan secara umum

Penelitian ini menggunakan persepsi karyawan mengenai sistem kesehatan dan keselamatan, etika kerja islami, komitmen afektif dan kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. KPC di Sangatta, Kalimantan Timur. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh sistem kesehatan dan keselamatan kerja dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan teori sistem kesehatan dan keselamatan oleh Armstrong (2009), etika kerja islami oleh Ali dan Al-Owaidan (2008), teori komitmen afektif oleh Meyer *et al.*, (1993), dan teori kinerja karyawan oleh Mathis dan Jackson (2006).

Dalam penelitian ini telah diajukan tujuh hipotesis oleh penulis. Dari tujuh hipotesis semua hipotesis telah terbukti signifikan. Berikut ini adalah hasil temuan yang penulis temukan dalam penelitian ini, yaitu Sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi., etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi.

Perbedaan penelitian secara keseluruhan adalah dalam penelitian ini menggabungkan sistem kesehatan dan keselamatan kerja, etika kerja islami, komitmen afektif, dan kinerja karyawan. Selain itu terdapat pula perbedaan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di tambang minyak di negara Kenya, Universitas Pakistan, organisasi publik di negara Cape Verde, dan PT. Mahakarya Rotanindo di Gresik. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti dilaksanakan di perusahaan tambang batu bara PT. KPC di Sangatta, Kalimantan Timur

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik sistem K3 yang ada di PT. Kaltim Prima Coal (KPC) maka kinerja karyawannya akan semakin meningkat
2. Etika kerja islami berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik Etika kerja islami yang dilakukan oleh karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) maka kinerjanya akan semakin meningkat
3. Sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Komitmen afektif. Artinya semakin baik sistem kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Kaltim Prima Coal (KPC) maka komitmen afektif karyawan akan semakin meningkat
4. Etika Kerja Islami berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif. Artinya semakin tinggi Etika Kerja Islami karyawan, maka komitmen afektifnya akan semakin meningkat

5. komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen afektif karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC), maka kinerjanya akan semakin meningkat
6. Komitmen afektif secara signifikan memediasi hubungan antara sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) maka semakin tinggi pula Komitmen afektif yang terbentuk pada diri karyawan sehingga kinerja karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) akan semakin meningkat
7. komitmen afektif secara signifikan memediasi hubungan secara positif antara Etika kerja islami dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi Etika kerja islami maka semakin besar komitmen afektif sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC)

5.2. Saran

Berdasar kesimpulan, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi PT. Kaltim Prima Coal (KPC).

1. Meningkatkan program K3 terutama dalam menyadarkan karyawan agar ikut serta dalam mengkomunikasikan pentingnya sistem kesehatan dan keselamatan kerja kepada rekan kerjanya. Rasa kepedulian karyawan yang tinggi terhadap karyawan lainnya akan pentingnya K3 akan dapat meningkatkan kesuksesan dari program K3. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan contoh perilaku yang baik seorang atasan untuk mengingatkan bawahannya yang melanggar sistem K3,

misalnya tidak memakai peralatan keselamatan kerja, menyalahi prosedur kerja dan lainnya.

2. Meningkatkan Etika kerja islami terutama pada indikator kapasitas untuk mendapatkan kesejahteraan yang berbeda dengan orang lain. Hal ini dapat dilakukan dengan menanamkan perilaku pada karyawan agar memiliki kekayaan hati dan moral yang baik agar dapat mendapatkan kesejahteraan.
3. Meningkatkan komitmen afektif terutama pada indikator merasa terlibat dalam setiap pengambilan keputusan di perusahaan. Rendahnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, menyebabkan karyawan merasa kurang mendapat perhatian sehingga kedepan perlu adanya ruang dan kesempatan bagi karyawan, dalam pengambilan keputusan perusahaan.

Referensi

- Adeyemo, O., & Smallwood, J. (2017). Impact of Occupational Health and Safety Legislation on Performance Improvement in The Nigerian Construction Industry. *Journal of Procedia Engineering*, 196, 785-791.
- Alhyasat, K.M.K. (2012). The Role of Islamic Work Ethics in Developing Organizational Citizenship Behavior at The Jordanian Press Foundations. *Journal of Islamic Marketing*, 3(2), 139-154.
- Ali, J.A., & Al-Owaihah, A. (2008). Islamic Work Ethics: a Critical Review. *Cross Cultural Management an International Journal*, 15(1), 5-19.
- Amponsah-Tawiah, K., & Mensah, J. (2016). Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry. *Journal of Safety and Health at Work*, 7, 225-230.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practices*, Philadelphia: Kogan Page.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bhagawati B. (2015). Basics of Occupational Safety and Health. *IOSR Journal of Environmental Science, Toxicology, and Food Technology*, 9(8), 91-94.
- Budianto, F. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Bagian Produksi PT. Sumber Kencana di Bojonegoro. *AGORA*, 2(1).
- Chanzanagh, H.E., & Akbarnejad, M. (2011). The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethics: Initial Validation of a Multidimensional IWE in Iranian Society. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, Vol. 30, 916-924.
- Creswell, J.W. (2009). *Research Design* (3 ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dwomoh, G., Owusu, E.E., & Addo, M. (2013). Impact of Occupational Health and Safety Policies on Employees' Performance in The Ghana's Timber Industry: Evidence From Lumber and Logs Limited. *International Journal of Education and Research*, 1(12)

- Gelderen, B.R.V., & Bik, L.W. (2016). Affective Organizational Commitment, Work Engagement and Service Performance Among Police Officers. *International Journal of Police Strategies & Management*, 39(1), 206-221.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0*, Edisi 2. Universitas Diponegoro.
- Gustin, J.F. (2008). *Safety Management: A Guide For Facility Managers Second Edition*. Lilburn: The Fairmont Press, inc.
- Han, S.T., Kartika, E.W., Nugroho, A., & Kaihatu, T.S. (2012). Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2), 109-117.
- Haryono, S. (2017). *METODE SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia Social and Behavioral Science*, 65, 1102-1106.
- Imam, A., Abbasi, A.S., & Muneer, Saima. (2013). The Impact of Islamic Work Ethics on Employee Performance: Testing Two Models of Personality X and Personality Y. *Journal of Science Int. (LAHORE)*, 25(3), 611-617.
- Makhamara, J., & Simiyu, A. (2016). Influence of Occupational Health and Safety on Organizational Performance in The Manufacturing Sector in Kenya: A Case Study of Kapa Oil Refineries Limited, *The Strategic Journal of Business and Change Management*, vol. 3 (2), hal: 30-59.
- Kaynak, R., Toklu, A.T., Elci, M., & Toklu, I.T. (2016). Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach. *International Journal of Business and Management*, 11(5).
- Marri, M.Y.K., Sadozai, A.M., Zaman, H.M.F., Yousufzai, M.I., & Ramay, M.I. (2013). Measuring Islamic Work Ethics and its Consequences on Organizational Commitment and Turnover Intention an Empirical Study at Public Sector of Pakistan. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 2(2), 2226-8235.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2008). *Human Resource Management Twelfth Edition*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mercurio, Z.A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389-414.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A Three Component Model Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, No. 4, 538-551.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovith, L., & Topolnitsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. Fifteenth Edition. New Jersey: Prentice Hall. Pearson Education, inc.
- Sadozai, A.M., Marri, M.Y.K., & Nas, Z. (2013). Moderating Role of Islamic Work Ethics Between The Relationship of Organizational Commitment and Turnover Intentions: A study of Public Sector of Pakistan. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(2), 2039-2117.
- Salahudin, S.N.B., Baharuddina, S.S.B., Abdullah, M.S., & Osman, A. (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. *Journal of Procedia Economics and Finance*. 35, 582-590.
- Sekaran, U. (2013). *Research Methods for Business*. *Research Methods for Business* (Vol. 65). West Sussex: John Wiley & Sons.
- Semedo, A.S.D., Coelho, A.F.M., & Ribeiro, N.M.P. (2016). Effects of Authentic Leadership, Affective Commitment and Job Resourcefulness on Employees' Creativity and Individual Performance. *Journal of Leadership & Organization Development*, 37(8), 1038-1055.
- Sharma, J., & Dhar, R.L. (2016). Factors Influencing Job Performance of Nursing Staff Mediating Role of Affective Commitment. *Personnel Review*, 45(1), 161-182.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.

- Syauta, J.H., Troena, E.A., Setiawan, M., & Solimun. (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, 1(1), 69-76.
- Wolowska, A. (2014). Determinants of Organizational Commitment. *Journal of Human Resources Management & Ergonomics*, 8(1).
- Yusuf, R.M., Eliyana, Anis., Sari, Novita, O., (2012). The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT Mahakarya Rotanindo, Gresik). *American Journal of Economics June 2012, Special Issue: 136-140*.
- Zahrah, N., Hamid, S.N.A., Rani, S.H.A., & Kamil, B.A.M. (2016). Enhancing Job Performance through Islamic Religiosity and Islamic Work Ethics. *International Review of Management and Marketing*, 6(S7), 195-198.
- Zweetsloot, G.I.J.M., Kines. P., Ruotsala, R., Drupsteen L., Merivirta M.L., & Bezemer R.A. (2017). The Importance of Commitment, Communication, Culture and Learning for The Implementation of The Zero Accident Vision in 27 Companies in Europe. *Journal of Safety Science*, 96, 22-32.

Lampiran I

Pengaruh Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi di Perusahaan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) Departemen CPP Maintenance

Terima kasih atas partisipasi Anda untuk menjadi salah satu responden untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan salah satu instrumen penelitian yang dilakukan oleh:

Peneliti : **Diyoba Satriawan Jang Jaya**
Nomor Mahasiswa : **14311513**
Jurusan : **Manajemen**
Bidang Konsentrasi : **Sumber Daya Manusia**

Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner ini dan menjamin kerahasiaan Anda. Atas kerjasama dan bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 20-25 tahun 36-40 tahun
 26-30 tahun 41-45 tahun
 31-35 tahun 46-50 tahun
 >50 tahun

Pendidikan terakhir : SMU/SMK Diploma (I,II, dan III)
 Sarjana (S1) Magister (S2)
 Doktor (S3)

Marital status : Menikah Belum menikah

Status Pekerjaan : Pegawai tetap Pegawai honorer atau kontrak

Masa kerja : < 1-5 tahun 16-20 tahun >31
 6-10 tahun 21-25 tahun
 11-15 tahun 26-30 tahun

Gaji : < Rp. 3.000.000
 Rp. 3.100.000 – Rp. 5.000.000
 Rp. 5.100.000 – Rp. 8.000.000
 Rp. 8.100.000 – Rp. 10.000.000
 Rp. 10.100.000 – Rp. 13.000.000
 Rp. 13.100.000 – Rp. 15.000.000
 >Rp. 15.100.000

Petunjuk pengisian

1. Baca dan pahami pertanyaan-pertanyaan yang tersedia di dalam tabel. Jawablah pertanyaan dengan sejujur-jujurnya.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak / Ibu / Saudara/i. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

(5)	SS	=	Sangat Setuju
(4)	S	=	Setuju
(3)	N	=	Netral
(2)	TS	=	Tidak Setuju
(1)	STS	=	Sangat Tidak Setuju

1. Sistem Kesehatan dan Keselamatan kerja (X₁)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa sistem yang telah dikembangkan dan diimplementasikan sudah sesuai dengan prosedur untuk mengurangi tingkat risiko kecelakaan kerja					
2.	Saya merasa manajer memberikan arahan dan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa karyawan sadar akan bahaya kesehatan dan keselamatan					
3.	Saya merasa sadar dan ikut serta dalam mengkomunikasikan pentingnya sistem kesehatan dan keselamatan kerja kepada rekan kerjanya					
4.	Saya merasa manajer telah melakukan penilaian risiko, pemeriksaan sistem kesehatan dan keselamatan kerja, dan menginvestigasi segala kecelakaan di perusahaan					
5.	Saya merasa tersedianya pelatihan tentang pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan					
6.	Saya merasa tersedianya fasilitas untuk menangani kesehatan karyawan dan fasilitas untuk menangani kecelakaan yang terjadi pada karyawan					
7.	Saya merasa perusahaan melakukan evaluasi tentang sistem kesehatan dan keselamatan kerja dan membuat saran untuk meningkatkan kinerja kesehatan dan keselamatan					

2. Etika Kerja Islami (X₂)

a. *Pursuing legitimate business*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya melakukan pekerjaan yang bermanfaat bagi masyarakat					
2.	Saya meyakini bahwa bekerja keras akan diberikan balasan pahala					

b. *Wealth must be earned*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya memiliki kapasitas untuk mendapatkan kesejahteraan yang berbeda dengan orang lain					
4.	Saya memiliki peluang untuk mendapatkan kesejahteraan yang berbeda dengan orang lain					
5.	Saya tidak memakan harta sesama					

c. *Quality of work*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya bekerja dengan penuh kedisiplinan					
7.	Saya bekerja dengan penuh komitmen					

d. Wages

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
8.	Saya diberikan upah yang adil					
9.	Saya diberikan upah tepat waktu					

e. Reliance on self

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
10.	Saya konsisten mempertahankan kepercayaan diri dalam bekerja					
11.	Saya konsisten mempertahankan kemandirian dalam bekerja					

f. Monopoly

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
12.	Saya tidak melakukan monopoli (mengambil hak orang lain) dalam pekerjaan serta mengambil keuntungan yang melanggar hukum					

g. Bribery

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
13.	Saya tidak melakukan tindak suap dalam bekerja					

h. Deeds and intention

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
14.	Saya meyakini niat dalam bekerja lebih utama dibandingkan dengan hasil pekerjaan					

i. Transparency

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
15.	Saya mengutamakan kejujuran, etika, dan moral dalam bekerja					

j. Greed

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
16.	Saya selalu merasa cukup dengan apa yang saya dapatkan dari pekerjaan saya					

k. Generosity

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
17.	Saya selalu mengedepankan kemurahan hati dalam bekerja					

3. Komitmen Afektif (Z)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa terlibat dalam setiap pengambilan keputusan di perusahaan					
2.	Saya merasa nyaman berada di perusahaan					
3.	Saya merasa perusahaan sangat berarti bagi saya					
4.	Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan					

4. Kinerja Karyawan (Y)

a. Kuantitas

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2.	Saya mampu bekerja melebihi target					

b. Kualitas

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi					
5.	Saya mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
6.	Saya mampu melakukan inovasi dalam pekerjaan					

c. Ketepatan

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
8.	Saya merasa cepat dalam bertindak					
9.	Saya mampu menggunakan waktu dengan efektif dan efisien					

d. Kehadiran

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
10.	Saya mampu tepat waktu datang ke kantor					
11.	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur					

e. Kemampuan bekerja sama

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
12.	Saya mampu bekerja sama dalam sebuah tim					
13.	Saya mampu dalam bekerja tanpa ada pengawasan					
14.	Saya tidak memaksakan pendapat di dalam diskusi/rapat					

Lampiran II

Tabulasi data mentah

SISTEM K3							ETIKA KERJA ISLAMI																
K3.1	K3.2	K3.3	K3.4	K3.5	K3.6	K3.7	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3
3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4
5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	3	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	
4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	
4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4,5	4,4	4,4	4,5	4,4	4,5	4,5	4,3	4,5	4,2	4,2	4,6	4,5	4,5	4,3	4,4	4,4	4,3	4,5	4,6	4,5	4,5	4,3	4,3	

KOMITMEN AFEKTIF				KINERJA KARYAWAN													
K1	K2	K3	K4	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4
3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5
3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3
3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4
3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3
4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4
3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5
4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4
3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3
4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3,8	4,2	4,2	4	4,2	4,1	4,2	4,2	4,2	4	4,2	4,1	4,1	4,3	4,2	4,3	4,2	4

Lampiran III

Deskripsi Variabel Penelitian

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	83	88.3	88.3	88.3
Valid Perempuan	11	11.7	11.7	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 25 tahun	9	9.6	9.6	9.6
Valid 26 - 30 tahun	16	17.0	17.0	26.6
Valid 31 - 35 tahun	15	16.0	16.0	42.6
Valid 36 - 40 tahun	10	10.6	10.6	53.2
Valid 41 - 45 tahun	16	17.0	17.0	70.2
Valid 46 - 50 tahun	15	16.0	16.0	86.2
Valid > 50 tahun	13	13.8	13.8	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMU/SMK	22	23.4	23.4	23.4
Valid Diploma (I, II, III)	27	28.7	28.7	52.1
Valid Sarjana (S1)	33	35.1	35.1	87.2
Valid Magister (S2)	12	12.8	12.8	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Status Pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	82	87.2	87.2	87.2
Valid Belum Menikah	12	12.8	12.8	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Status pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pegawai Tetap	65	69.1	69.1	69.1
Pegawai Honorer atau Kontrak	29	30.9	30.9	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 tahun	20	21.3	21.3	21.3
6 - 10 tahun	21	22.3	22.3	43.6
11 - 15 tahun	17	18.1	18.1	61.7
16 - 20 tahun	9	9.6	9.6	71.3
21 - 25 tahun	12	12.8	12.8	84.0
26 - 30 tahun	13	13.8	13.8	97.9
> 31 tahun	2	2.1	2.1	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp. 1.000.000 - Rp.3.000.000	4	4.3	4.3	4.3
Rp. 3.100.000 - Rp.5.000.000	16	17.0	17.0	21.3
Rp. 5.100.000 - Rp.8.000.000	10	10.6	10.6	31.9
Rp. 8.100.000 - Rp.10.000.000	12	12.8	12.8	44.7
Rp. 10.100.000 - Rp.13.000.000	11	11.7	11.7	56.4
Rp. 13.100.000 - Rp.15.000.000	10	10.6	10.6	67.0
> Rp.15.100.000	31	33.0	33.0	100.0
Total	94	100.0	100.0	

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebar	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	(6)
	Total kuesioner yang dapat diolah	94

No	Item Sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3)	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1	K3.1	0	2	4	35	53
2	K3.2	0	3	5	33	53
3	K3.3	1	2	5	38	48
4	K3.4	0	2	6	33	53
5	K3.5	0	2	3	40	49
6	K3.6	0	1	5	36	52
7	K3.7	0	2	8	28	56
	Rata-rata	4.451 (Sangat Baik)				

No	Item Etika Kerja Islami	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1	E1	0	1	5	52	36
2	E2	0	0	3	41	50
3	E3	0	0	5	65	24
4	E4	0	0	7	59	28
5	E5	0	0	4	29	61
6	E6	0	0	3	44	47
7	E7	0	0	3	44	47
8	E8	0	0	6	53	35
9	E9	0	0	3	48	43
10	E10	0	0	3	55	36
11	E11	0	0	3	56	35
12	E12	0	0	3	38	53
13	E13	0	0	1	33	60
14	E14	0	0	4	41	49

15	E15	0	0	2	43	49
16	E16	0	0	9	49	36
17	E17	0	0	9	45	40
	Rata-rata	4.409 (Sangat Baik)				

No	Item Komitmen Afektif	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1	K3.1	0	2	28	47	17
2	K3.2	0	1	8	52	33
3	K3.3	0	2	6	59	27
4	K3.4	0	2	16	54	22
	Rata-rata	4,072 (Baik)				

No	Item Kinerja Karyawan	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1	KK1	0	1	3	66	24
2	KK2	0	0	14	57	23
3	KK3	0	0	8	62	24
4	KK4	0	1	5	58	30
5	KK5	0	0	7	57	50
6	KK6	0	1	24	47	22
7	KK7	0	0	10	57	27
8	KK8	0	1	14	57	22
9	KK9	0	0	13	54	27
10	KK10	0	3	13	33	45

11	KK11	0	2	13	43	36
12	KK12	0	1	9	49	35
13	KK13	0	1	11	50	32
14	KK14	0	1	19	52	22
	Rata-rata	4,161 (Baik)				

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	1 - 7	Sangat Rendah	0	0
2	8 - 14	Rendah	1	1
3	15 - 21	Sedang	3	3
4	22 - 28	Tinggi	18	19
5	29 - 35	Sangat Tinggi	72	77
Jumlah			94	100

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	1 - 17	Sangat Rendah	0	0
2	18 - 34	Rendah	0	0
3	35 - 51	Sedang	1	1
4	52 - 68	Tinggi	21	22

5	69 - 85	Sangat Tinggi	72	77
Jumlah			94	100

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	1 - 4	Sangat Rendah	0	0
2	5 - 8	Rendah	1	1
3	9 - 12	Sedang	4	4
4	13 - 16	Tinggi	56	60
5	17 - 20	Sangat Tinggi	33	35
Jumlah			94	100

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	1 - 14	Sangat Rendah	0	0
2	15 - 28	Rendah	0	0
3	29 - 42	Sedang	2	2
4	43 - 56	Tinggi	37	39
5	57 - 70	Sangat Tinggi	55	59
Jumlah			94	100

Lampiran IV

Statistik PLS

Path Coefficients

- Mean, STDEV, T-Values, P-Values
- Confidence Intervals
- Confidence Intervals Bias Corrected
- Samples

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Etika Kerja Islami -> Kinerja Karyawan	0.264	0.269	0.091	2.887	0.004
Etika Kerja Islami -> Komitmen Afektif	0.362	0.371	0.078	4.642	0.000
Komitmen Afektif -> Kinerja Karyawan	0.375	0.381	0.086	4.353	0.000
Sistem K3 -> Kinerja Karyawan	0.265	0.261	0.097	2.732	0.007
Sistem K3 -> Komitmen Afektif	0.412	0.399	0.098	4.200	0.000

Specific Indirect Effects

- Mean, STDEV, T-Values, P-Values
- Confidence Intervals
- Confidence Intervals Bias Corrected
- Samples

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Etika Kerja Islami -> Komitmen Afektif -> Kinerja Karyawan	0.136	0.140	0.040	3.424	0.001
Sistem K3 -> Komitmen Afektif -> Kinerja Karyawan	0.154	0.153	0.056	2.734	0.006

Total Effects

- Mean, STDEV, T-Values, P-Values
- Confidence Intervals
- Confidence Intervals Bias Corrected
- Samples

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Etika Kerja Islami -> Kinerja Karyawan	0.399	0.409	0.084	4.741	0.000
Etika Kerja Islami -> Komitmen Afektif	0.362	0.371	0.078	4.642	0.000
Komitmen Afektif -> Kinerja Karyawan	0.375	0.381	0.086	4.353	0.000
Sistem K3 -> Kinerja Karyawan	0.420	0.415	0.094	4.446	0.000
Sistem K3 -> Komitmen Afektif	0.412	0.399	0.098	4.200	0.000

Outer Loadings

- null
- Confidence Intervals
- Confidence Intervals Bias Corrected
- Samples

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
E1 <- Etika Kerja Islami	0.659	0.651	0.079	8.390	0.000
E10 <- Etika Kerja Islami	0.741	0.739	0.057	12.900	0.000
E11 <- Etika Kerja Islami	0.764	0.761	0.054	14.267	0.000
E12 <- Etika Kerja Islami	0.779	0.775	0.049	15.902	0.000
E13 <- Etika Kerja Islami	0.724	0.715	0.058	12.394	0.000
E14 <- Etika Kerja Islami	0.809	0.806	0.042	19.133	0.000
E15 <- Etika Kerja Islami	0.751	0.748	0.054	13.815	0.000
E16 <- Etika Kerja Islami	0.667	0.667	0.056	11.967	0.000
E17 <- Etika Kerja Islami	0.680	0.679	0.056	12.041	0.000
E2 <- Etika Kerja Islami	0.714	0.710	0.065	11.061	0.000
E3 <- Etika Kerja Islami	0.593	0.587	0.071	8.380	0.000
E4 <- Etika Kerja Islami	0.598	0.593	0.074	8.065	0.000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
E5 <- Etika Kerja Islami	0.724	0.720	0.058	12.445	0.000
E6 <- Etika Kerja Islami	0.758	0.755	0.047	16.097	0.000
E7 <- Etika Kerja Islami	0.810	0.810	0.037	21.698	0.000
E8 <- Etika Kerja Islami	0.661	0.655	0.076	8.704	0.000
E9 <- Etika Kerja Islami	0.654	0.651	0.067	9.750	0.000
K1 <- Komitmen Afektif	0.731	0.730	0.057	12.900	0.000
K2 <- Komitmen Afektif	0.877	0.877	0.035	24.845	0.000
K3 <- Komitmen Afektif	0.888	0.887	0.028	31.204	0.000
K3.1 <- Sistem K3	0.894	0.890	0.036	24.690	0.000
K3.2 <- Sistem K3	0.910	0.908	0.029	31.004	0.000
K3.3 <- Sistem K3	0.858	0.851	0.054	15.834	0.000
K3.4 <- Sistem K3	0.912	0.911	0.026	34.836	0.000
K3.5 <- Sistem K3	0.880	0.882	0.036	24.486	0.000
K3.6 <- Sistem K3	0.879	0.873	0.039	22.720	0.000
K3.7 <- Sistem K3	0.847	0.851	0.042	20.304	0.000
K4 <- Komitmen Afektif	0.861	0.859	0.030	29.074	0.000
KK1 <- Kinerja Karyawan	0.845	0.840	0.037	22.846	0.000
KK10 <- Kinerja Karyawan	0.680	0.676	0.069	9.840	0.000
KK11 <- Kinerja Karyawan	0.572	0.568	0.083	6.926	0.000
KK12 <- Kinerja Karyawan	0.756	0.754	0.058	12.944	0.000
KK13 <- Kinerja Karyawan	0.794	0.792	0.044	18.041	0.000
KK14 <- Kinerja Karyawan	0.594	0.588	0.102	5.799	0.000
KK2 <- Kinerja Karyawan	0.823	0.822	0.035	23.232	0.000
KK3 <- Kinerja Karyawan	0.775	0.773	0.047	16.355	0.000
KK4 <- Kinerja Karyawan	0.783	0.776	0.054	14.622	0.000
KK5 <- Kinerja Karyawan	0.758	0.757	0.050	15.272	0.000
KK6 <- Kinerja Karyawan	0.637	0.636	0.063	10.176	0.000
KK7 <- Kinerja Karyawan	0.841	0.843	0.031	27.546	0.000
KK8 <- Kinerja Karyawan	0.787	0.783	0.048	16.504	0.000
KK9 <- Kinerja Karyawan	0.819	0.820	0.034	23.835	0.000

Outer Weights

- Mean, STDEV, T-Values, P-Values
- Confidence Intervals
- Confidence Intervals Bias Corrected
- Samples

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
E1 <- Etika Kerja Islami	0.080	0.081	0.019	4.177	0.000
E10 <- Etika Kerja Islami	0.087	0.087	0.013	6.927	0.000
E11 <- Etika Kerja Islami	0.080	0.079	0.012	6.532	0.000
E12 <- Etika Kerja Islami	0.089	0.088	0.009	9.637	0.000
E13 <- Etika Kerja Islami	0.074	0.073	0.011	6.973	0.000
E14 <- Etika Kerja Islami	0.096	0.095	0.010	9.187	0.000
E15 <- Etika Kerja Islami	0.089	0.089	0.011	7.866	0.000
E16 <- Etika Kerja Islami	0.097	0.099	0.015	6.421	0.000
E17 <- Etika Kerja Islami	0.091	0.092	0.013	6.979	0.000
E2 <- Etika Kerja Islami	0.084	0.084	0.016	5.385	0.000
E3 <- Etika Kerja Islami	0.059	0.059	0.016	3.749	0.000
E4 <- Etika Kerja Islami	0.055	0.055	0.014	3.831	0.000
E5 <- Etika Kerja Islami	0.083	0.083	0.013	6.461	0.000
E6 <- Etika Kerja Islami	0.089	0.090	0.015	5.994	0.000
E7 <- Etika Kerja Islami	0.110	0.110	0.013	8.519	0.000
E8 <- Etika Kerja Islami	0.061	0.060	0.019	3.226	0.001
E9 <- Etika Kerja Islami	0.065	0.064	0.015	4.206	0.000
K1 <- Komitmen Afektif	0.284	0.287	0.032	8.935	0.000
K2 <- Komitmen Afektif	0.308	0.308	0.024	13.050	0.000
K3 <- Komitmen Afektif	0.324	0.323	0.022	14.872	0.000
K3.1 <- Sistem K3	0.155	0.153	0.013	12.154	0.000
K3.2 <- Sistem K3	0.166	0.167	0.016	10.613	0.000
K3.3 <- Sistem K3	0.165	0.163	0.016	10.534	0.000
K3.4 <- Sistem K3	0.156	0.157	0.016	10.003	0.000
K3.5 <- Sistem K3	0.177	0.180	0.019	9.456	0.000
K3.6 <- Sistem K3	0.148	0.147	0.015	9.714	0.000
K3.7 <- Sistem K3	0.165	0.168	0.022	7.460	0.000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
K4 <- Komitmen Afektif	0.273	0.272	0.025	11.135	0.000
KK1 <- Kinerja Karyawan	0.105	0.104	0.011	9.685	0.000
KK10 <- Kinerja Karyawan	0.097	0.095	0.012	8.355	0.000
KK11 <- Kinerja Karyawan	0.058	0.058	0.013	4.429	0.000
KK12 <- Kinerja Karyawan	0.094	0.093	0.009	9.958	0.000
KK13 <- Kinerja Karyawan	0.094	0.094	0.009	10.019	0.000
KK14 <- Kinerja Karyawan	0.070	0.071	0.016	4.295	0.000
KK2 <- Kinerja Karyawan	0.093	0.094	0.010	9.238	0.000
KK3 <- Kinerja Karyawan	0.102	0.101	0.010	10.247	0.000
KK4 <- Kinerja Karyawan	0.102	0.101	0.010	10.585	0.000
KK5 <- Kinerja Karyawan	0.098	0.099	0.014	7.069	0.000
KK6 <- Kinerja Karyawan	0.079	0.081	0.012	6.654	0.000
KK7 <- Kinerja Karyawan	0.113	0.113	0.009	12.161	0.000
KK8 <- Kinerja Karyawan	0.101	0.101	0.012	8.221	0.000
KK9 <- Kinerja Karyawan	0.111	0.112	0.011	10.268	0.000

Quality Criteria

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.533	0.518
Komitmen Afektif	0.402	0.389

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Etika Kerja Islami	0.939	0.945	0.946	0.510
Kinerja Karyawan	0.939	0.946	0.947	0.566
Komitmen Afektif	0.860	0.865	0.906	0.708
Sistem K3	0.953	0.954	0.961	0.780

Discriminant Validity

- Fornell-Larcker Criterion
- Cross Loadings
- Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Etika Kerja Islami	Kinerja Karyawan	Komitmen Afektif	Sistem K3
Etika Kerja Islami	0.714			
Kinerja Karyawan	0.542	0.752		
Komitmen Afektif	0.502	0.649	0.841	
Sistem K3	0.340	0.556	0.535	0.883

Cross Loadings

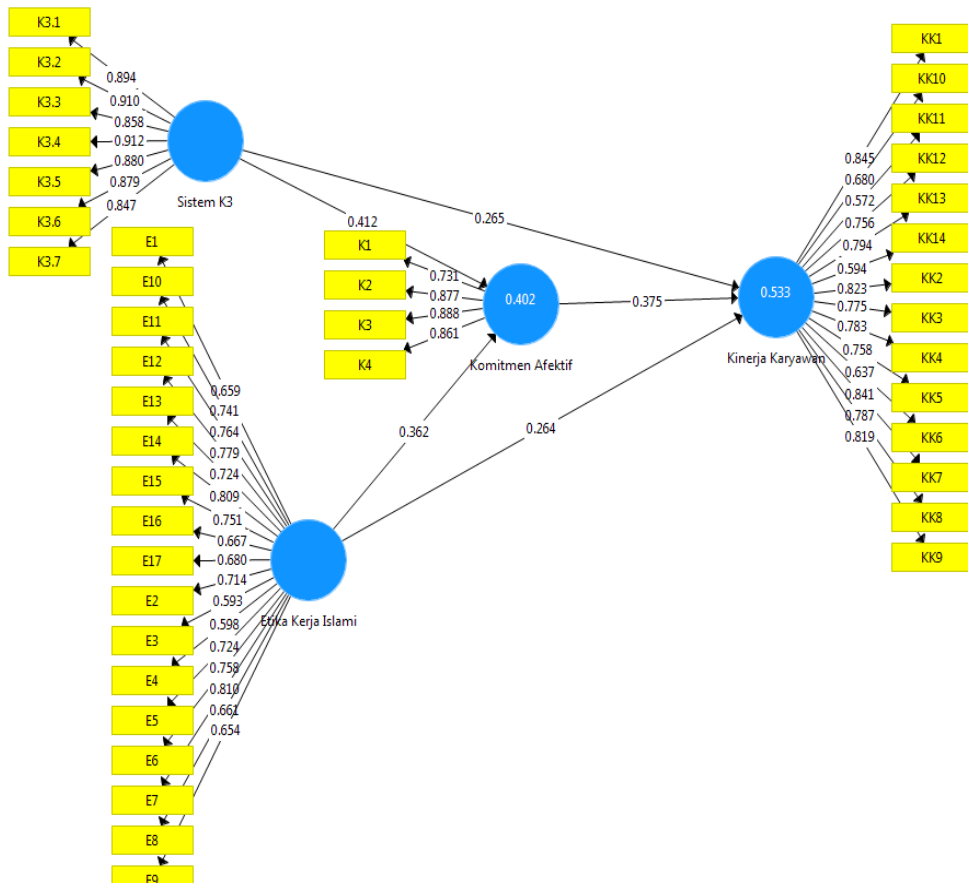
	Etika Kerja Islami	Kinerja Karyawan	Komitmen Afektif	Sistem K3
E1	0.659			
E10	0.741			
E11	0.764			
E12	0.779			

	Etika Kerja Islami	Kinerja Karyawan	Komitmen Afektif	Sistem K3
E13	0.724			
E14	0.809			
E15	0.751			
E16	0.667			
E17	0.680			
E2	0.714			
E3	0.593			
E4	0.598			
E5	0.724			
E6	0.758			
E7	0.810			
E8	0.661			
E9	0.654			
K1			0.731	
K2			0.877	
K3			0.888	
K4			0.861	
K3.1				0.894
K3.2				0.910
K3.3				0.858
K3.4				0.912
K3.5				0.880
K3.6				0.879
K3.7				0.847
KK1		0.845		
KK10		0.680		
KK11		0.572		
KK12		0.756		
KK13		0.794		
KK14		0.594		
KK2		0.823		

	Etika Kerja Islami	Kinerja Karyawan	Komitmen Afektif	Sistem K3
KK3		0.775		
KK4		0.783		
KK5		0.758		
KK6		0.637		
KK7		0.841		
KK8		0.787		
KK9		0.819		

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Sistem K3 -> Kinerja Karyawan	0,265	2,732	0.007	H1 didukung
Etika Kerja Islami -> Kinerja Karyawan	0,264	2,887	0.004	H2 didukung
Sistem K3 -> Komitmen Afektif	0,412	4,200	0.000	H3 didukung
Etika Kerja Islami -> Komitmen Afektif	0,362	4,642	0.000	H4 didukung
Komitmen Afektif -> Kinerja Karyawan	0,375	4,353	0.000	H5 didukung

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Sistem K3 -> Komitmen Afektif -> Kinerja Karyawan	0,154	2,734	0.006	H6 didukung
Etika Kerja Islami -> Komitmen Afektif -> Kinerja Karyawan	0,136	3,424	0.001	H7 didukung



PT KALTIM PRIMA COAL

Lampiran V

Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



Sanggata, 02 November 2018

No: L.025/HR-LD/KET/XI/2018
Lampiran: -
Perihal: Surat Keterangan Penelitian Tugas Akhir (TA)

Kepada Yth.
Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D
Dekan
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telpon 0274.881546

Dengan hormat,

Dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama: **Diyoba Satriawan Jang Jaya**
NIM: **143.115.13**
Fakultas: **Ekonomi**
Jurusan: **Manajemen**

telah melakukan Penelitian Tugas Akhir (TA) di PT. Kaltim Prima Coal, Divisi Coal Processing & Handling, Departemen Coal Processing Plant & Maintenance, pada tanggal 31 Oktober - 02 November 2018, dengan judul:

**PENGARUH SISTEM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
DAN ETIKA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT. KALTIM PRIMA COAL
SANGGATA, KABUPATEN KUTAI TIMUR, PROPINSI KALIMANTAN TIMUR**

Demikian surat keterangan ini di buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Terima kasih.

Hormat kami,



Bangun Nuswanto
Manager Learning & Development

LEMBAR PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN

1. Judul Penelitian : **“Pengaruh Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi di Perusahaan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) Departemen CPP Maintenance”**

2. Nama Lengkap : Diyoba Satriawan Jang Jaya
3. NIM : 14311513
4. Jurusan/Fakultas : Manajemen/Ekonomi
5. Bidang konsentrasi : Sumber Daya Manusia
6. Universitas : Universitas Islam Indonesia
7. Alamat : Jl. Angsoka No. 40, Panorama, Swarga
Bara, Sangatta, Kalimantan Timur
8. Dosen Pembimbing : Muafi, Dr.,SE.,M.Si.

Telah menyelesaikan penelitian di PT. Kaltim Prima Coal, Departemen CPP Maintenance. Penelitian dilaksanakan dari tanggal 31 Oktober 2018 sampai dengan tanggal 1 November 2018.

Sangatta, 1 November 2018

Menyetujui,
Manager CPP Maintenance

Pembimbing Lapangan
(Superintendent)

Peneliti



(Edi Sanyoto)
B/N : 14323



(Ibrahim)
B/N : 17481



(Diyoba Satriawan J.J)

Lampiran VI

Foto



Gambar 1. Kantor C2 CPP PT. KPC

(Sumber: Dokumen Pribadi, Diambil 1 November 2018)



Gambar 2. Helm dan rompi adalah alat K3 yang wajib dikenakan

(Sumber: <http://www.kpc.co.id/sustainabilities/people?locale=en>, Diambil 1

November 2018)

Lampiran VII

Biodata Diri

DIYOBA SATRIAWAN JANG JAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Diyoba.satriawan@gmail.com

Nama Lengkap : Diyoba Satriawan Jang Jaya
Tempat, tanggal lahir : Samarinda, 27 Januari 1996
Alamat : Jl. Angsoka no. 40 Panorama
Swarga bara, Sangatta, Kutai Timur
Kalimantan Timur
Golongan darah : A
Program studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Perguruan tinggi : Universitas Islam Indonesia
Angkatan : 2014
NIM : 14311513
No. Handphone : +62 812 5457 8281
Riwayat Pendidikan : 1. SD 2 YPPSB (2002 - 2008)
2. SMP YPPSB (2008 - 2011)
3. SMA YPK (2011 - 2014)
4. Program studi Manajemen Universitas Islam
Indonesia (2014-2018)
Email : diyoba.satriawan@gmail.com

