

PENGARUH CORE VALUES AKHLAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA I BANDARA SYAMSUDIN NOOR BANJARMASIN

Siti Fatimah Azzahra¹, Imadduddin², Taufik Hidayat³

Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, UIN Antasari Banjarmasin^{1,2,3}
fazzahraa260@gmail.com¹, imadduddin@uin-antasari.ac.id², taufikhidayat@uin-antasari.ac.id³

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History</p> <p>Published : 20 Dec 2024</p> <hr/> <p>Keywords</p> <p>Core Values AKHLAK, Kinerja Karyawan, PT Angkasa pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin</p> <p>Core Values AKHLAK, Employee Performance, PT Angkasa Pura I Syamsudin Noor Airport Banjarmasin</p>	<p><i>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat penerapan Core Values AKHLAK di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin, mengevaluasi tingkat kinerja karyawan, serta menganalisis apakah terdapat pengaruh antara penerapan Core Values AKHLAK terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam memenuhi tujuan dan tanggung jawab perusahaan, sedangkan Core Values AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) berfungsi sebagai nilai inti yang membentuk perilaku karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional untuk menguji hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah penerapan Core Values AKHLAK, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 120 responden dari karyawan di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin. Sampel penelitian diambil dari seluruh karyawan, dan data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert terkait kinerja karyawan dan Core Values AKHLAK. Dari 25 item kinerja karyawan dan 21 item Core Values AKHLAK, semuanya memiliki korelasi di atas 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 83,9% karyawan menerapkan Core Values AKHLAK dalam kategori "Tinggi," sementara 16,1% dalam kategori "Sedang," yang terutama dipengaruhi oleh aspek Amanah. Dari segi kinerja, 92,0% karyawan berada dalam kategori "Tinggi," dan 8,0% dalam kategori "Sedang," dengan kuantitas sebagai faktor penentu utama. Uji regresi linier sederhana mengungkapkan bahwa penerapan Core Values AKHLAK memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 75,6%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan Core Values AKHLAK, semakin baik pula kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan pemahaman bahwa penerapan nilai-nilai inti perusahaan yang kuat dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja, yang penting bagi perkembangan organisasi.</i></p>

This study aims to determine the level of implementation of Core Values AKHLAK at PT Angkasa Pura I Syamsudin Noor Airport Banjarmasin, evaluate the level of employee performance, and analyze whether there is an influence between the implementation of Core Values AKHLAK on employee performance in the company. Employee performance reflects the individual's ability to fulfill the company's goals and responsibilities, while Core Values AKHLAK (Trusted, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative) function as core values that shape employee behavior. This study uses a quantitative correlational approach to test the relationship between two variables, namely the independent variable and the dependent variable. In this study, the independent variable is the implementation of Core Values AKHLAK, while the dependent variable is employee performance. The sample used was 120 respondents from employees at PT Angkasa Pura I Syamsudin Noor Airport Banjarmasin. The research sample was taken from all employees, and data was collected through a Likert scale questionnaire related to employee performance and Core Values AKHLAK. Of the 25 employee performance items and 21 AKHLAK Core Values items, all have a correlation above 0.05, so it can be stated that all of the statement items are valid. Data analysis was conducted using IBM SPSS Version 26. The results showed that 83.9% of employees implemented AKHLAK Core Values in the "High" category, while 16.1% were in the "Medium" category, which was mainly influenced by the Amanah aspect. In terms of performance, 92.0% of employees were in the "High" category, and 8.0% were in the "Medium" category, with quantity as the main determining factor. A simple linear regression test revealed that the implementation of AKHLAK Core Values had a significant positive effect on employee performance, with a contribution of 75.6%. This shows that the higher the implementation of AKHLAK Core Values, the better the employee performance. This study provides an understanding that the implementation of strong corporate core values can contribute to improved performance, which is important for organizational development.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tugas-tugas individu yang pada akhirnya berdampak langsung pada kinerja keseluruhan organisasi.¹ Kinerja ini mencakup hasil pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Dengan kata lain, kinerja merupakan indikator dari sejauh mana seorang karyawan dapat memenuhi harapan organisasi melalui hasil kerjanya, baik dari segi ketepatan waktu, ketelitian, maupun kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan.² Peningkatan kinerja individu ini menjadi esensial bagi kemajuan organisasi, karena keberhasilan pada tingkat individu turut mendukung tercapainya tujuan strategis organisasi secara menyeluruh. Tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugasnya selama

¹ Jeffry Jeffry dan Susi Handayani, "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pemangunan Sumbagut," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8, no. 1 (5 Maret 2024): 1388–1405, <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3863>.

² Sri Rahayu dan Dahlia Dahlia, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai," *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 6, no. 1 (1 Januari 2023): 370–86, <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>.

periode tertentu disebut juga sebagai kinerja. Menurut Afandi, kinerja karyawan merupakan tingkat kemauan individu atau kelompok untuk menjalankan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rusda dan Dini, salah satu faktor signifikan yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini diperkuat melalui hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,932, yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,666. Dengan tingkat signifikansi t yang mencapai 0,000 serta batas nilai alpha sebesar 0,05, ditemukan bahwa nilai signifikansi t yang lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh nyata terhadap performa karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan tekanan pada karyawan, yang dapat berdampak baik dalam hal motivasi maupun stres, tergantung pada manajemen perusahaan dalam mengatur keseimbangan kerja. Hasil ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan dalam merancang beban kerja yang optimal guna mencapai produktivitas yang diinginkan tanpa menurunkan kesejahteraan karyawan. Dikutip dalam penelitian Andini, Veitzhal dan Lenny, Putra dkk mengemukakan enam kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan supervisi, dan dampak interpersonal dan AKHLAK BUMN.

Penilaian Kinerja berbasis AKHLAK merupakan sistem evaluasi kinerja karyawan yang didasarkan pada indikator Core Values AKHLAK sebagai acuan. Sistem ini penting dalam membentuk karyawan yang tidak hanya berprestasi dalam kinerja, tetapi juga berperilaku baik. Dengan menerapkan nilai-nilai AKHLAK, sistem ini diharapkan memberi manfaat bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. “Berdasarkan Surat Edaran Nomor: SE-7/MBU/Q7/2020 tentang Nilai-Nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia di Badan Usaha Milik Negara, Core Values AKHLAK ditetapkan sebagai nilai inti yang wajib diterapkan di seluruh BUMN. AKHLAK merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif yang masing-masing memiliki definisi, panduan perilaku serta nilai-nilai yang harus ditetapkan oleh Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara. Dikutip dari Buku Panduan Perilaku, Core Values AKHLAK memiliki definisi sebagai berikut.

1. Amanah memiliki definisi memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
2. Kompeten, terus belajar mengembangkan kapabilitas.
3. Harmonis, saling peduli dan menghargai perbedaan.
4. Loyal, berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.
5. Adaptif, berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.

6. Kolaboratif, membangun kerja sama yang sinergis.³

Nilai-nilai utama (Core Values) ini diterapkan secara menyeluruh kepada seluruh lapisan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), mulai dari jajaran Direksi, Dewan Komisaris atau Dewan Pengawas, hingga Manajemen, Karyawan, dan Pekerja. Selain itu, nilai-nilai ini juga berlaku bagi Anak Perusahaan dan Perusahaan Afiliasi yang Terkonsolidasi. AKHLAK dirumuskan dan ditetapkan dengan tujuan agar setiap individu yang tergabung dalam SDM BUMN tidak hanya memahami secara mendalam, tetapi juga mampu mengimplementasikan dan menginternalisasikan nilai-nilai utama tersebut dengan penuh komitmen, konsistensi, dan ketepatan. Proses internalisasi ini diharapkan mampu membentuk perilaku positif dalam keseharian dan menciptakan budaya kerja yang profesional, disiplin, serta beretika di lingkungan BUMN. Dengan demikian, penerapan nilai-nilai AKHLAK ini akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan harmonis yang sesuai dengan standar serta etos kerja yang diinginkan oleh BUMN.⁴

Dalam lingkungan perusahaan, kedisiplinan memegang peranan penting dalam menunjang kelancaran aktivitas kerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan dapat memperlambat aktivitas kerja dan mengganggu pencapaian kinerja yang optimal. Kedisiplinan dalam lingkungan kerja adalah manifestasi nyata dari tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang diembannya, yang sekaligus mencerminkan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia.⁵ Seperti yang dijelaskan oleh Jepry dan Mardika dalam karya mereka yang dikutip oleh Diah dan Khusnul, disiplin kerja tidak hanya sekadar bentuk kepatuhan, tetapi juga merupakan tanggung jawab dan kewajiban setiap karyawan untuk mematuhi aturan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengertian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja akan muncul secara efektif ketika karyawan memiliki kesadaran dan kemauan yang kuat untuk mengikuti aturan yang berlaku. Kesadaran ini menjadi faktor penting, karena tanpa pemahaman dan penerimaan akan pentingnya aturan, kedisiplinan mungkin hanya akan berfungsi secara formal atau sementara, tanpa berakar kuat pada diri karyawan.⁶ Oleh karena itu, disiplin kerja bukan hanya sekadar kepatuhan, tetapi juga menjadi indikasi sejauh mana seseorang memiliki komitmen dan integritas dalam menjalankan tanggung jawab di lingkungan kerja.

³ Syawitri Syawitri, Azmi Fitriasia, dan Ofianto Ofianto, "Core Value Ber-Akhlak Aparatur Sipil Negara Sebagai Etika Dan Budaya Kerja Yang Profesional Untuk Meningkatkan Pelayanan Prima," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4, no. 6 (10 November 2022): 2558–65, <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.8556>.

⁴ Erick Thohir dan Ary Ginanjar Agustian, *AKHLAK Untuk Negeri* (Arga Tilanta, 2020).

⁵ Mahfud Mahfud, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima," *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL* 2, no. 1 (10 Desember 2020): 1–17, <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>.

⁶ Ibrahim, Andi Hendra Syam, dan Andi Irfan, "Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa," *Jurnal Online Manajemen ELPEI* 3, no. 1 (17 Februari 2023): 521–32, <https://doi.org/10.58191/jomel.v3i1.120>.

PT Angkasa Pura I merupakan anak perusahaan PT. Aviastar Pariwisata Indonesia (persero) atau InJourney yaitu sebuah perusahaan pengelola bandar udara di bawah naungan BUMN.⁷ PT Angkasa Pura I mengelola 15 bandara di Indonesia, salah satunya Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin. Ditinjau dari operasional sehari-hari, kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keseluruhan operasi dan pelayanan kepada penumpang. Untuk memastikan bahwa kinerja karyawan tetap optimal, tidak hanya dibutuhkan kompetensi teknis, namun juga harus mempertimbangkan nilai-nilai moral dan etika yang terlihat dalam tindakan sehari-hari. Nilai-nilai tersebut bukan hanya sebagai pernyataan formal, tetapi diharapkan menjadi bagian integral dari budaya organisasi dan tercermin dalam tindakan nyata karyawan.

Dicabutnya bandara Syamsudin Noor Banjarmasin dari status internasional membawa perubahan yang signifikan dalam proses sehari-hari di bandara dan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara positif dan negatif seperti, kriteria penilaian kinerja karyawan mungkin perlu disesuaikan dengan perubahan status bandara.⁸ Karyawan perlu dinilai berdasarkan kinerja mereka dalam konteks baru yang lebih fokus pada layanan domestik.

Selain itu berdasarkan laporan berita media elektronik Kompasiana, Bandara Syamsudin Noor dinobatkan sebagai bandara terburuk di dunia, menempati peringkat 194 dengan total rata-rata poin sebesar 6,39. Informasi ini didasarkan pada penilaian oleh AirHelp yang mempertimbangkan tiga faktor utama yaitu kualitas pelayanan bandara yang didalamnya termasuk kenyamanan fasilitas, kemudahan check in dan juga keamanan. Selanjutnya ada ketepatan waktu dan kelengkapan fasilitas, seperti stand makanan hingga toko di bandara. Hal ini diperkuat oleh data yang tercantum di laman website resmi AirHelp, yang menunjukkan bahwa kinerja Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin masih perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan penumpang.

Secara internal, berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap salah satu karyawan di Kantor Administrasi PT Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin, mengatakan bahwa terdapat pegawai yang kurang disiplin, seperti atribut yang tidak lengkap, datang terlambat, menggunakan pakaian tidak formal (menggunakan sandal jepit), menambah waktu istirahat di jam kerja serta kesulitan beradaptasi dengan perubahan lingkungan seperti perubahan manajemen atau kebijakan baru perusahaan.

Kondisi ini tentunya ironis dengan Core Values AKHLAK yang di gaungkan oleh BUMN, Khususnya PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin. Pada kenyataannya penerapan Core Values AKHLAK masih terdapat kendala dan tantangan. Kinerja layanan yang dikeluhkan

⁷ Gunawan Aji dkk., "Perencanaan Strategi Korporasi Bidang Pariwisata Pada InJourney (PT Aviastar Pariwisata Indonesia (Persero))," *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis* 2, no. 2 (26 April 2023): 105–15, <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i2.1310>.

⁸ Theo Julian Rorong, "Pemberlakuan Ketentuan Pidana Bagi Korporasi Akibat Mengoperasikan Pesawat Udara yang Tidak Memenuhi Standar Kelaikudaraan," *LEX CRIMEN* 10, no. 4 (7 April 2021), <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexcrimen/article/view/33418>.

penumpang serta permasalahan disiplin masih menunjukkan kurangnya kesadaran atau bahkan kekurangsiapan karyawan dalam menerapkan Core Values AKHLAK. Sumber daya yang diharapkan seharusnya mencerminkan nilai-nilai yang ideal, yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (AKHLAK).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang diterapkan dalam kajian ini adalah penelitian korelasional, yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur adanya hubungan antara dua atau lebih variabel yang diteliti.⁹ Penelitian korelasional tidak melibatkan manipulasi atau intervensi terhadap variabel-variabel yang ada, sehingga fokus utama penelitian ini adalah pada pengamatan keterkaitan antar variabel secara alami.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif sebagai metode utama, yang berfokus pada pengumpulan data dalam bentuk angka atau data numerik.¹⁰ Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi yang dapat diukur dan dianalisis secara objektif. Setelah data terkumpul, proses pengolahan dilakukan dengan menggunakan teknik-teknik statistik yang sesuai, bertujuan untuk menggali hubungan antara berbagai variabel yang menjadi fokus penelitian. Analisis statistik ini tidak hanya bertujuan untuk mengidentifikasi pola atau tren dalam data, tetapi juga untuk menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang dapat dijadikan dasar untuk generalisasi atau pengambilan keputusan berdasarkan hasil temuan penelitian. Penelitian kuantitatif berfokus pada pengujian hipotesis atau teori yang ada, di mana variabel-variabel yang terlibat diukur secara numerik dan dianalisis menggunakan prosedur statistik yang relevan. Melalui pendekatan ini, tujuan penelitian adalah untuk menguji dan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai apakah hubungan yang teridentifikasi antara variabel-variabel tersebut dapat digeneralisasikan secara prediktif.

Lokasi penelitian yang dipilih adalah Kantor Administrasi Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin, yang berlokasi di Jl. Angkasa No.20, Landasan Ulin Utara, Kec. Liang Anggang, Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Berdasarkan data yang diambil pada tanggal 11 Maret 2024 populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini sebagai langkah awal dalam menentukan sampel penelitian yaitu sebanyak 276 karyawan pada kantor Administrasi PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin. Dalam konteks penelitian ini, penulis mengambil sampel dari seluruh karyawan yang terlibat, dengan jumlah keseluruhan sampel sebanyak 120 karyawan.

⁹ Irfan Bantang, "Metodologi penelitian kuantitatif," *Muh. Yani Balaka, Irfan Bantang*, 1 Januari 2022, https://www.academia.edu/94761704/Metodologi_penelitian_kuantitatif.

¹⁰ Elia Ardyan dkk., *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif : Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat penerapan *Core Values* AKHLAK di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah diolah dan diinterpretasi terdapat 73 karyawan atau sebanyak 83,9% berada dalam kategori “Tinggi”, Sebanyak 14 orang atau 16.1% dari karyawan berada dalam kategori “Sedang Karyawan yang masuk dalam kategori "Sedang" ini disebabkan oleh faktor aspek Amanah. Amanah adalah konsep yang berkaitan dengan integritas, tanggung jawab, komitmen, dan kepercayaan, menjadi area yang membutuhkan perhatian lebih. Amanah merupakan salah satu pilar utama yang menekankan bahwa setiap karyawan harus dapat dipercaya dalam menjalankan tugas mereka dengan tanggung jawab penuh, tidak hanya kepada perusahaan, tetapi juga kepada masyarakat dan pihak terkait lainnya, sebagaimana dalam penelitian Devitasary Rahma Mut Mutiah (2023) mengenai “Pengaruh Penerapan Nilai Amanah Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta dengan hasil analisis statistik menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Amanah terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Area Surakarta.” Hal ini dibuktikan melalui uji t yang menghasilkan nilai *t hitung* sebesar 4,363 nilai ini lebih besar dari *tabel* pada taraf signifikansi 0,05, yaitu 1,98552. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara tingkat Amanah dengan kinerja karyawan. Dan penelitian Devi Nandalia (2023) yang mengungkapkan adanya pengaruh positif nilai Amanah dalam kerangka *Core Value* AKHLAK terhadap produktivitas pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t-statistik sebesar 2,278 dengan nilai p sebesar 0,023 yang mengindikasikan bahwa nilai Amanah secara signifikan berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan.

Temuan dalam penelitian ini mendukung pandangan Surya Dharma tentang pentingnya perencanaan kinerja yang komprehensif. Proses perencanaan harus melibatkan rumusan yang jelas dan tahapan kerja yang terstruktur, dengan memperhatikan berbagai aspek krusial yang telah diuraikan sebelumnya.

Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa aspek-aspek tersebut berkaitan erat dengan prinsip amanah dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, perencanaan kinerja yang efektif harus dilandasi oleh prinsip amanah, sehingga setiap tahapan perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Dalam hal ini, *Core Values* AKHLAK, yang merupakan nilai utama BUMN, mendukung konsep tersebut dengan menempatkan Amanah sebagai salah satu pilar utama. AKHLAK yang merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif berfungsi sebagai panduan perilaku bagi seluruh sumber daya manusia BUMN. Tingginya penerapan nilai AKHLAK dalam organisasi tidak hanya menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam menginternalisasi prinsip-prinsip etika, tetapi juga selaras dengan penelitian Helsa dan Fandy (2023) yang menyatakan bahwa penerapan nilai-nilai AKHLAK memperkuat perilaku kerja yang sesuai dengan

strategi dan tujuan organisasi. Penerapan ini secara langsung memengaruhi kinerja karyawan dengan mendorong perilaku yang selaras dengan arah perusahaan.

Akhlak dalam Islam adalah perilaku, sikap, dan moralitas seseorang yang diatur oleh ajaran agama Islam. Akhlak mencakup aspek etika, moralitas, dan tata krama yang mengatur hubungan “vertikal” dan hubungan “horizontal”. Akhlak menempati kedudukan yang sangat penting dalam agama Islam, hal ini dapat dilihat dalam Al-Quran yang menyebutkan kurang lebih 1.500 ayat yang membahas tentang akhlak. Dengan demikian, penerapan nilai-nilai AKHLAK dalam konteks organisasi tidak hanya mendukung pencapaian tujuan strategis, tetapi juga mendorong perilaku yang sesuai dengan prinsip-prinsip agama yang mendasari.

Berdasarkan temuan penelitian ini, Peneliti berpendapat bahwa tingginya persentase karyawan yang berada dalam kategori "Tinggi" sebesar 83,9% mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengimplementasikan nilai-nilai AKHLAK dalam lingkungan kerja. Namun, adanya 16,1% karyawan yang masih berada dalam kategori "Sedang" menandakan bahwa terdapat aspek Amanah yang perlu mendapatkan perhatian lebih.

Tingkat kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data, diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang tergolong baik, dengan 92,0% karyawan (80 responden) berada dalam kategori "Tinggi." Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mampu memenuhi atau melampaui harapan organisasi dalam menjalankan tugas mereka. Namun, terdapat 8,0% karyawan (7 responden) yang kinerjanya berada dalam kategori "Sedang," yang dipengaruhi oleh aspek kuantitas.

Aspek kuantitas dalam kinerja sangat penting karena berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Kuantitas kerja yang optimal berperan dalam menentukan produktivitas karyawan dan secara langsung berdampak pada pencapaian target organisasi. Apabila aspek ini tidak dikelola dengan baik, meskipun kualitas kerja tinggi, produktivitas keseluruhan mungkin tidak mencapai potensi maksimal. Sebagaimana penelitian Nurul Mutiara Risqi Amalia, lingkungan kerja dan motivasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi $\beta=0,046$ dan motivasi memberikan kontribusi $\beta=0,035$ terhadap kinerja, meskipun kontribusinya secara keseluruhan terhadap kinerja pegawai hanya sebesar $\Delta R^2=0,003$ (0,3%). Ini menunjukkan bahwa faktor lain, seperti kuantitas kerja, juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan indikator penting yang mencerminkan tingkat pencapaian tujuan dan pemenuhan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Melalui penilaian kinerja, dapat diketahui sejauh mana seorang karyawan telah memberikan kontribusi sesuai dengan ekspektasi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jumlah karyawan yang masuk dalam kategori “Tinggi”

mencerminkan tingkat kinerja yang sangat baik, yang menunjukkan komitmen dan dedikasi yang kuat dari karyawan terhadap tanggung jawab mereka, serta adanya keselarasan antara kinerja individu dengan tujuan strategis perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Raharjo, Masahere, dan Widodo, yang menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Namun, kinerja tidak hanya dilihat dari dedikasi, tetapi juga hasil nyata dari tindakan yang dilakukan. Dalam hal ini, aspek kuantitas menjadi salah satu elemen penting yang menentukan efektivitas kerja. Kuantitas kerja mengukur seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu, dan hasil analisis menunjukkan bahwa 8,0% karyawan berada dalam kategori "Sedang", terutama karena aspek kuantitas yang perlu ditingkatkan. Hal ini mengindikasikan bahwa ada karyawan yang, meskipun memiliki komitmen, masih memerlukan peningkatan dalam menyelesaikan volume pekerjaan yang diharapkan.

Dalam perspektif Islam, bekerja bukan hanya sebuah kewajiban, tetapi juga bagian dari ibadah kepada Allah. Sebagaimana dijelaskan oleh Zadjuli dan dikutip oleh Yoga Dwi Anugrahadi dan Ari Prasetyo, kinerja seorang Muslim dinilai dari niat bekerja karena Allah dan penerapan syariah secara kaffah dalam bekerja. Kesadaran bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan Muslim untuk berusaha lebih giat, yang berpotensi menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian ini, kinerja karyawan secara umum dapat dinilai positif, dengan mayoritas karyawan berada dalam kategori "Tinggi". Namun, adanya 8,0% karyawan yang berada dalam kategori "Sedang" menunjukkan masih adanya ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal kuantitas pekerjaan, agar kinerja secara keseluruhan dapat lebih optimal.

Pengaruh tingkat *Core Values* AKHLAK terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin

Dalam penelitian ini, uji regresi linier sederhana dilakukan untuk menganalisis pengaruh intensitas penerapan *Core Values* AKHLAK terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara penerapan *Core Values* AKHLAK dengan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai konstanta (α) sebesar 1,039. Hubungan positif ini berarti bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai AKHLAK dalam pekerjaan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Selanjutnya, untuk mengukur seberapa besar pengaruh *Core Values* AKHLAK terhadap kinerja karyawan, digunakan nilai R Square yang didapatkan sebesar 0,756. Ini berarti *Core Values* AKHLAK memberikan kontribusi sebesar 75,6% terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, penerapan nilai-nilai AKHLAK memainkan peran signifikan dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Sisa pengaruh sebesar 24,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar penerapan *Core Values* AKHLAK. Faktor-faktor tersebut bisa mencakup motivasi individu, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan,

kondisi lingkungan kerja, serta faktor eksternal lainnya yang memengaruhi produktivitas dan performa karyawan.

Namun, penerapan *Core Values* AKHLAK tidak cukup hanya menjadi sebuah slogan atau semboyan formal. Untuk memastikan nilai-nilai ini benar-benar berakar dalam perilaku dan tindakan sehari-hari karyawan, dibutuhkan upaya penanaman karakter yang mendalam. Hal ini mencakup program pengembangan karyawan yang berkelanjutan, pembinaan kepemimpinan yang konsisten, serta lingkungan kerja yang mendukung pembentukan perilaku berlandaskan nilai-nilai AKHLAK. Tanpa penanaman karakter yang kuat, nilai-nilai tersebut hanya akan menjadi konsep teoritis yang tidak memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan secara nyata.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Core Values AKHLAK terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat penerapan Core Values AKHLAK di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin tergolong cukup tinggi, dengan 83,9% karyawan (73 orang) berada dalam kategori "Tinggi". 16,1% karyawan (14 orang) termasuk dalam kategori "Sedang", yang dipengaruhi oleh aspek Amanah yang masih perlu ditingkatkan.
2. Tingkat kinerja karyawan di PT Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang baik. Sebanyak 92,0% karyawan (80 orang) termasuk dalam kategori "Tinggi", sementara 8,0% karyawan (7 orang) berada dalam kategori "Sedang". Untuk kategori "Sedang," peningkatan kinerja dapat dicapai dengan memperhatikan aspek kuantitas yang memerlukan perhatian lebih.
3. Core Values AKHLAK memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R square sebesar 0,756, yang berarti 75,6% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh penerapan nilai ini. Artinya, semakin baik penerapan nilai AKHLAK, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, setiap kali perusahaan meningkatkan penerapan Core Values AKHLAK sebesar 10 kali lipat ($\beta = 10.494$), kinerja karyawan juga mengalami peningkatan sebesar 1 kali lipat ($\beta = 1.039$). Sementara itu, 24,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Gunawan, Ayu Wahyuning Ragil, Mari Patun Hasanah, dan Naelu Sa'adah. "Perencanaan Strategi Korporasi Bidang Pariwisata Pada Injourney (PT Aviassi Pariwisata Indonesia (Persero))." *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis* 2, no. 2 (26 April 2023): 105–15. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i2.1310>.
- Ardyan, Elia, Yoseb Boari, Akhmad Akhmad, Leny Yuliyani, Hildawati Hildawati, Agusdiwana Suarni, Dito Anurogo, Erlin Ifadah, dan Loso Judijanto. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Bantang, Irfan. "Metodologi penelitian kuantitatif." *Muh. Yani Balaka, Irfan Bantang*, 1 Januari 2022. https://www.academia.edu/94761704/Metodologi_penelitian_kuantitatif.
- Ibrahim, Andi Hendra Syam, dan Andi Irfan. "Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa." *Jurnal Online Manajemen ELPEI* 3, no. 1 (17 Februari 2023): 521–32. <https://doi.org/10.58191/jomel.v3i1.120>.
- Jeffry, Jeffry, dan Susi Handayani. "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pemangunan Sumbagut." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8, no. 1 (5 Maret 2024): 1388–1405. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3863>.
- Mahfud, Mahfud. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima." *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL* 2, no. 1 (10 Desember 2020): 1–17. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>.
- Rahayu, Sri, dan Dahlia Dahlia. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai." *Jesyia (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 6, no. 1 (1 Januari 2023): 370–86. <https://doi.org/10.36778/jesyia.v6i1.925>.
- Rorong, Theo Julian. "Pemberlakuan Ketentuan Pidana Bagi Korporasi Akibat Mengoperasikan Pesawat Udara yang Tidak Memenuhi Standar Kelaikudaraan." *LEX CRIMEN* 10, no. 4 (7 April 2021). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexcrimen/article/view/33418>.
- Syawitri, Syawitri, Azmi Fitriasia, dan Ofianto Ofianto. "Core Value Ber-Akhlak Aparatur Sipil Negara Sebagai Etika Dan Budaya Kerja Yang Profesional Untuk Meningkatkan Pelayanan Prima." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4, no. 6 (10 November 2022): 2558–65. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.8556>.
- Thohir, Erick, dan Ary Ginanjar Agustian. *AKHLAK Untuk Negeri*. Arga Tilanta, 2020.