

Pengaruh Automatisasi Alur Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Dimoderasi Tinjauan Kerja Berdasarkan Etika Bisnis Islam

Miftahul Huda¹, Ridwansyah², Okta Supriyaningsih³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

¹mhuda271001@gmail.com, ²ridwansyah@radenintan.ac.id,

³oktasupriyaningsih@radenintan.ac.id,

Abstrak. Penerapan otomatisasi alur kerja dalam organisasi terus meningkat, namun efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja organisasi serta peran tinjauan kerja sebagai faktor yang dapat memperkuat hubungan tersebut masih memerlukan kajian lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh otomatisasi alur kerja terhadap kinerja organisasi dengan tinjauan kerja sebagai variabel moderasi berdasarkan perspektif etika bisnis Islam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PKBI Daerah Lampung sebanyak 79 orang, dengan teknik sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner skala Likert menggunakan Google Form dan dianalisis menggunakan SmartPLS 4 melalui uji validitas, reliabilitas, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa otomatisasi alur kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan nilai T-statistik 3,599 dan P-value 0,000. Sementara itu, tinjauan kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara otomatisasi alur kerja dan kinerja organisasi dengan nilai T-statistik 0,745 dan P-value 0,456. Nilai R-square sebesar 0,935 menunjukkan bahwa variabel penelitian mampu menjelaskan kinerja organisasi sebesar 93,5%.

Kata kunci: Automatisasi Alur Kerja, Kinerja Organisasi, Tinjauan Kerja, Etika Bisnis Islam

Abstract. The adoption of workflow automation in organizations continues to grow; however, its effectiveness in enhancing organizational performance and the role of work review in strengthening this relationship require further empirical examination. This study aims to analyze the effect of workflow automation on organizational performance with work review as a moderating variable based on the perspective of Islamic business ethics. This research employed a quantitative approach with a descriptive associative method. The population consisted of all 79 employees of PKBI Lampung Region, and a saturated sampling technique was applied, meaning the entire population was used as the sample. Primary data were collected through Likert-scale questionnaires distributed via Google Forms and analyzed using SmartPLS 4 through validity, reliability, hypothesis testing, and coefficient of determination tests. The results showed that workflow automation has a positive and significant effect on organizational performance, with a T-statistic of 3.599 and a P-value of 0.000. Meanwhile, work review was unable to moderate the relationship between workflow automation and organizational performance, with a T-statistic of 0.745 and a P-value of 0.456. The R-square value of 0.935 indicates that the variables explain 93.5% of organizational performance.

Keywords: Workflow Automation, Organizational Performance, Work Review, Islamic Business Ethics

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi yang pesat di era digitalisasi telah mendorong organisasi, baik sektor publik maupun swasta, untuk melakukan transformasi dalam manajemen operasionalnya. Salah satu bentuk transformasi tersebut adalah penerapan Automatisasi Alur Kerja atau otomatisasi alur kerja, yaitu proses penggunaan sistem digital untuk mengotomatisasi aktivitas bisnis yang rutin dan berulang, dengan tujuan meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kecepatan pelayanan organisasi¹.

Menurut laporan McKinsey *Global Institute*, sekitar 60% pekerjaan administratif dapat diotomatisasi sebagian, yang berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan penghematan waktu kerja. Di Indonesia, data dari Kementerian Komunikasi dan Informatika (2024) menunjukkan bahwa adopsi sistem digital otomatisasi meningkat sebesar 25% dalam tiga tahun terakhir, seiring dengan dorongan pemerintah terhadap percepatan transformasi digital di sektor publik.²

Keberhasilan penerapan Automatisasi Alur Kerja tidak hanya ditentukan oleh sistem teknologi itu sendiri, melainkan juga oleh adanya mekanisme evaluasi kerja yang objektif dan sistematis, yang dalam hal ini diwujudkan melalui Tinjauan Kerja. Penilaian kinerja yang terarah memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan sistem otomatisasi yang digunakan, serta mendorong perbaikan berkelanjutan dalam manajemen kerja.³

Dalam perspektif etika bisnis Islam, penerapan teknologi termasuk otomatisasi alur kerja harus senantiasa berlandaskan pada nilai-nilai syariah. Salah satu prinsip utama adalah amanah (kejujuran dan tanggung jawab), di mana setiap individu dalam organisasi dituntut untuk mengelola data, informasi, serta tugas pekerjaannya secara transparan dan bertanggung jawab. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT:

وَأَقِيمُوا آلُوزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ

¹ Lili Adi Wibowo Fifit Hadia Ramayani Yusuf, Heny Hendrayati, "Sistem Otomatisasi Kantor Di Perusahaan Y Era Revolusi Industri 4.0" 4, no. 1 (2020): 1-11.

² Bahtiar Efendi and M. Trihudiyatmanto, "Peran Etika Bisnis Islam Dalam Membangun Kinerja Lembaga Keuangan Syariah," *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ* 8, no. 1 (2021): 18-27, <https://doi.org/10.32699/ppkm.v8i1.1553>.

³ Ahmad Abqoriyyin Hisan and Abdul Rokhim, "Implementasi Etika Bisnis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Tunggal Griya Sakinah" 3, no. 03 (2025): 201-6, <https://doi.org/10.58812/smb.v3i02>.

“Dan tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu.” (QS. Ar-Rahman: 9).

Dengan prinsip ini, otomatisasi alur kerja harus memastikan adanya keadilan dan keseimbangan dalam pelaksanaannya.⁴

Penelitian ini penting untuk dilakukan guna menganalisis sejauh mana Automatisasi Alur Kerja dapat meningkatkan kinerja organisasi, serta bagaimana Tinjauan Kerja berperan sebagai variabel moderasi dalam memperkuat hubungan tersebut. Studi ini juga memberikan kontribusi dalam mengintegrasikan pendekatan teknologi dan spiritualitas kerja berbasis nilai-nilai Islam, sebagaimana yang menjadi landasan utama dalam manajemen bisnis syariah.⁵

Perkembangan Automatisasi Alur Kerja di Indonesia menunjukkan tren yang semakin positif seiring dengan meningkatnya kesadaran perusahaan terhadap efisiensi operasional dan transformasi digital. Automatisasi Alur Kerja merujuk pada penggunaan teknologi untuk mengotomatisasi proses bisnis, sehingga mengurangi intervensi manual dan meningkatkan produktivitas.⁶

Efektivitas Automatisasi Alur Kerja dalam meningkatkan Kinerja Organisasi tidak hanya bergantung pada penerapan teknologinya, tetapi juga dipengaruhi oleh mekanisme evaluasi kinerja yang digunakan. Dalam hal ini, Tinjauan Kerja atau penilaian kinerja berperan penting sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara Automatisasi Alur Kerja dan Kinerja Organisasi. Tinjauan Kerja yang terstruktur dan terintegrasi dengan baik dapat memastikan bahwa hasil dari otomatisasi alur kerja diukur secara objektif, memberikan umpan balik yang relevan, dan mendorong perbaikan berkelanjutan.⁷

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan otomatisasi alur kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan efisiensi dan kinerja organisasi. Sujono

⁴ Ahmad Prayendi Dasopang et al., “Implementation of Islamic Business Ethics to Improve Employee Performance Quality at PTPN II Sawit Seberang Company,” *Pkm-P* 6, no. 2 (2022): 299, <https://doi.org/10.32832/pkm-p.v6i2.1519>.

⁵ Fahmi Natigor Nasution and Ahmad Rafiki, “Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia,” *RAUSP Management Journal* 55, no. 2 (2020): 195–205, <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>.

⁶ Arya Satya Pratama et al., “Pengaruh Artificial Intelligence , Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital 2 . Bagaimana Big Data Mempengaruhi Keputusan Strategis Terkait SDM Oleh Manajemen” 2, no. 4 (2023).

⁷ Abi Sopyan Febrianto and Putri Nurwaqiah, “Pemanfaatan Sistem Otomatisasi Kantor Dalam Menunjang Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia Persero” 14, no. 2 (2023): 267–74.

dkk. menemukan bahwa penerapan sistem informasi berbasis *workflow* mampu menghemat waktu dan mengoptimalkan sistem administrasi pelatihan⁸. Hal serupa juga disampaikan oleh Wahyuni yang meneliti implementasi *workflow automation* pada organisasi publik, di mana hasilnya menunjukkan bahwa otomatisasi mempercepat penyelesaian tugas, mengurangi kesalahan administratif, serta meningkatkan produktivitas tim.⁹

Dari sisi organisasi keagamaan dan nilai-nilai Islam, Hidayat dan Nuraeni membuktikan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan, yang memperkuat hubungan antara nilai spiritual dan hasil kerja¹⁰. Penelitian Fauzi dan Hamdan menambahkan bahwa budaya organisasi Islami mampu memperkuat dampak transformasi digital terhadap kinerja lembaga, menciptakan keseimbangan antara efisiensi teknologi dan nilai moral¹¹.

Hasil-hasil penelitian tersebut memperkuat argumen bahwa keberhasilan otomatisasi alur kerja tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan, tetapi juga pada faktor manusia, sistem evaluasi kerja yang baik, dan penerapan nilai-nilai etika dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengkaji lebih dalam pengaruh Automatisasi Alur Kerja terhadap Kinerja Organisasi dengan Tinjauan Kerja sebagai variabel moderasi berdasarkan perspektif Etika Bisnis Islam, guna memberikan pemahaman komprehensif tentang bagaimana teknologi dan nilai-nilai spiritual dapat bersinergi dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Automatisasi Alur Kerja terhadap Kinerja Organisasi dengan Tinjauan Kerja sebagai variabel moderasi. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen serta memberikan panduan praktis bagi organisasi dalam memanfaatkan teknologi dan evaluasi kinerja untuk mencapai hasil yang lebih optimal

⁸ Sujono, Kiky Rizky, and Nova Wardani, "Sistem Informasi Administrasi Pelatihan Dengan Manajemen Workflow Berbasis Web" 7, no. 3 (n.d.): 774–87.

⁹ L. Wahyuni, "Implementasi Workflow Automation Dan Dampaknya Pada Produktivitas Karyawan Di Organisasi Publik," *Kurva: Jurnal Ekonomi Manajemen Keuangan Dan Bisnis* 1, no. 2 (2024): 119–36, <https://doi.org/10.53088/kurva.v1i2.1059>.

¹⁰ S Hidayat, R. & Nuraeni, "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Lembaga Keagamaan," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 7, no. 2 (2019): 148–59, <https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.25776>.

¹¹ M. Fauzi, I. & Hamdan, "Peran Budaya Organisasi Islami Dalam Memoderasi Dampak Transformasi Digital Pada Kinerja Lembaga," *Akmenika* 12, no. 2 (2015): 625–37.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat deskriptif asosiatif. Fokus penelitian ini adalah mengkaji Pengaruh Automatisasi Alur Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada PKBI Daerah Lampung dengan Tinjauan Kerja sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PKBI Bandar Lampung yang berjumlah keseluruhan 79 Karyawan. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan karakteristik sampel adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun, Latar belakang pendidikan Diploma atau yang lebih tinggi, dan mengetahui tentang perkembangan teknologi.

Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh langsung dari lapangan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner *skala likert* yang disebarakan melalui *google form*. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan *software SmartPls4*. Teknik analisis data yang digunakan adalah pengujian validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

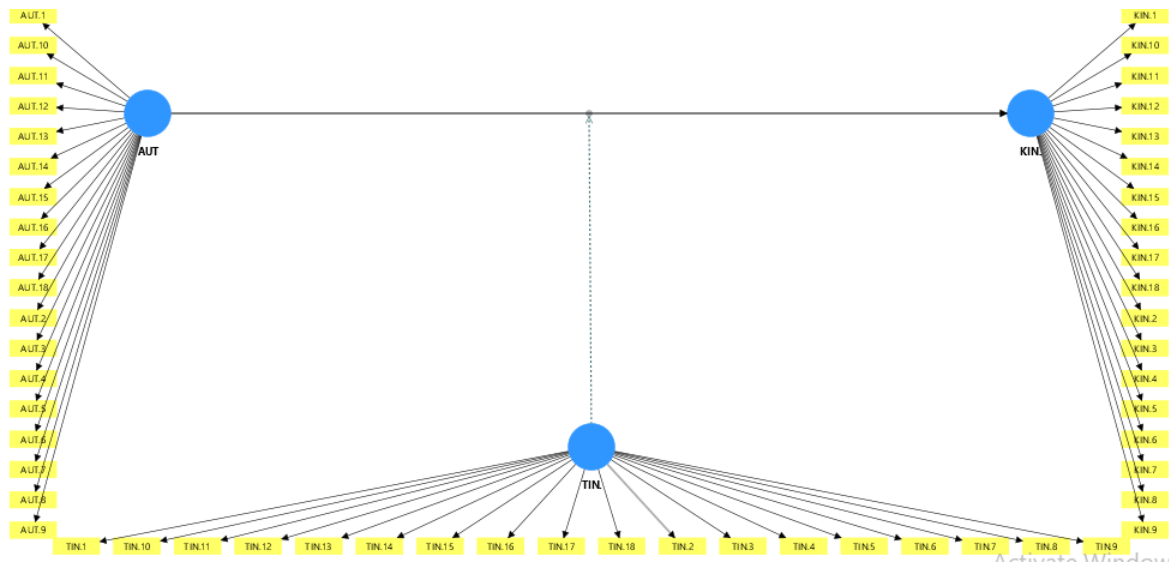
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Demografi Responden

Penelitian ini melibatkan 79 responden yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner secara online melalui Google Form. Mayoritas responden berada pada rentan usia kurang dari 25 tahun, dengan pengisi terbanyak berjumlah 77 responden dalam masa kerja 1-3 tahun, dan Sebagian besar di isi oleh karyawan yang menjabat sebagai Staf Pelayanan (ahli teknologi laboratorium medis) sebesar 43%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas



Sumber: Data Primer di olah menggunakan SmartPLS4, 2026

Gambar 2. Graphic PLS

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Item	X	Y	Z	Keterangan
1.	X 1	0.733			Valid
	X 2	0.816			Valid
	X 3	0.761			Valid
	X 4	0.771			Valid
	X 5	0.831			Valid
	X 6	0.875			Valid
	X 7	0.651			Valid
	X 8	0.853			Valid
	X 9	0.873			Valid
	X 10	0.861			Valid
	X 11	0.847			Valid
	X 12	0.857			Valid
	X 13	0.837			Valid
	X 14	0.846			Valid
	X 15	0.881			Valid
	X 16	0.854			Valid
	X 17	0.863			Valid
	X 18	0.852			Valid
2.	Y 2		0.755		Valid
	Y 3		0.838		Valid
	Y 4		0.876		Valid
	Y 5		0.787		Valid
	Y 6		0.904		Valid

	Y 7		0.871		Valid
	Y 8		0.866		Valid
	Y 9		0.889		Valid
	Y 10		0.880		Valid
	Y 11		0.867		Valid
	Y 12		0.840		Valid
	Y 13		0.884		Valid
	Y 14		0.841		Valid
	Y 15		0.920		Valid
	Y 16		0.842		Valid
	Y 17		0.823		Valid
	Y 18		0.865		Valid
3.	Z 1			0.843	Valid
	Z 2			0.856	Valid
	Z 3			0.821	Valid
	Z 4			0.848	Valid
	Z 5			0.838	Valid
	Z 6			0.832	Valid
	Z 7			0.824	Valid
	Z 8			0.835	Valid
	Z 9			0.845	Valid
	Z 10			0.865	Valid
	Z 11			0.841	Valid
	Z 12			0.908	Valid
	Z 13			0.916	Valid
	Z 14			0.825	Valid
	Z 15			0.888	Valid
	Z 16			0.893	Valid
	Z 17			0.910	Valid
	Z 18			0.859	Valid

Sumber: Data Primer di olah menggunakan SmartPLS4, 2026

Berdasarkan pada table 1 di atas dapat dilihat bahwa tidak semua item pernyataan pada penelitian sudah memenuhi syarat nilai validitas dengan melihat pada nilai *outer loading*. Untuk variabel X dari 18 item keseluruhan item dinyatakan valid. Pada Variabel Y berjumlah 18 item, satu item dinyatakan tidak valid sehingga hanya 17 item saja yang dinyatakan valid. Dan untuk variabel Z dari 18 item keseluruhan item dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
Automatisasi Alur Kerja (X)	0.973	0.975	0.685
Kinerja Organisasi (Y)	0.978	0.979	0.733
Tinjauan Kerja (Z)	0.979	0.979	0.737

Sumber: Data Primer di olah menggunakan SmartPLS4, 2026

Dari tabel di atas, hasil perhitungan *cronbach's alpha* pada variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu lebih besar dari 0,70 yang artinya keseluruhan variabel dapat dikatakan telah reliabel.

Hasil Uji T

Pada penelitian ini diperoleh T tabel yaitu 1.66488 dengan taraf signifikan 0,05. Sehingga kriteria penerimaan hipotesis adalah ketika nilai T Statistik > 1.66488 dan P Value < 0,05. Adapun hasil uji T adalah sebagai berikut::

Tabel 3. Hasil Uji T

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P Values</i>
H1	Automatisasi Alur Kerja => Kinerja Organisasi	0.442	3.599	0.000
H2	Automatisasi Alur Kerja X Tinjauan Kerja => Kinerja Organisasi	0.019	0.745	0.456

Sumber: Data Primer di olah menggunakan SmartPLS4, 2026

Berdasarkan data hasil uji T pada tabel di atas, dapat diketahui hasilnya:

1. Diketahui nilai T statistik variabel Automatisasi Alur Kerja terhadap Kinerja Organisasi sebesar 3.599 dan nilai *P Values* sebesar 0.000 (<0.05), maka berkesimpulan bahwa Automatisasi Alur Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Sehingga Hipotesis 1 di dukung.

2. Diketahui nilai T Statistik variabel Automatisasi Alur Kerja terhadap Kinerja Organisasi yang dimoderasi Tinjauan Kerja sebesar 0.745 dan nilai *P Values* sebesar 0.456 (>0.05), maka berkesimpulan bahwa Tinjauan Kerja tidak mampu memoderasi hubungan Automatisasi Alur Kerja terhadap Kinerja Organisasi.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R Square
Kinerja Organisasi	0.935

Sumber: Data Primer di olah menggunakan SmartPLS4, 2026

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square dari Kinerja Organisasi sebesar 0.935. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Automatisasi Alur Kerja dan Tinjauan Kerja mampu memberikan penjelasan terhadap Kinerja Organisasi sebesar 93.5% sedangkan sisanya 6.5% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Automatisasi Alur Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa Automatisasi Alur Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi PKBI Provinsi Lampung. Dengan demikian, hipotesis pertama didukung. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan otomatisasi alur kerja, maka semakin tinggi pula kinerja organisasi yang dihasilkan.

Pengaruh positif tersebut terjadi karena otomatisasi alur kerja mampu menyederhanakan proses kerja, mengurangi pekerjaan yang bersifat repetitif, meminimalkan kesalahan manusia (human error), serta mempercepat penyelesaian tugas. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk lebih fokus pada pekerjaan yang memiliki nilai strategis sehingga produktivitas dan efektivitas kerja meningkat. Dari sisi psikologis, otomatisasi juga dapat mengurangi beban kerja administratif dan tekanan kerja yang berlebihan, sehingga karyawan memiliki konsentrasi dan motivasi yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.

Dari sisi organisasi, penerapan sistem yang terotomatisasi meningkatkan koordinasi, akurasi informasi, dan kecepatan pengambilan keputusan yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan etika bisnis Islam yang menekankan pentingnya efisiensi, profesionalisme (itqan), amanah, dan optimalisasi sumber daya dalam menjalankan aktivitas organisasi. Automatisasi alur kerja dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas kerja selama penggunaannya tetap berorientasi pada kemaslahatan, keadilan, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, organisasi Islam perlu memanfaatkan perkembangan teknologi sebagai alat pendukung untuk meningkatkan kinerja organisasi tanpa mengabaikan nilai-nilai etika Islam yang menjadi landasan dalam menjalankan aktivitasnya.

Tinjauan Kerja memoderasi hubungan antara Automatisasi Alur Kerja dan Kinerja Organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa Tinjauan Kerja tidak mampu memoderasi pengaruh Automatisasi Alur Kerja terhadap Kinerja Organisasi PKBI Provinsi Lampung. Dengan demikian, hipotesis kedua tidak didukung. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan positif antara automatisasi alur kerja dan kinerja organisasi tetap terjadi terlepas dari tinggi atau rendahnya tingkat tinjauan kerja yang dilakukan dalam organisasi.

Secara fenomenologis, kegagalan efek moderasi ini dapat terjadi karena manfaat automatisasi alur kerja telah dirasakan secara langsung oleh karyawan melalui penyederhanaan proses kerja, peningkatan kecepatan penyelesaian tugas, dan pengurangan kesalahan operasional. Dengan kata lain, peningkatan kinerja organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh efektivitas sistem automatisasi itu sendiri dibandingkan oleh aktivitas tinjauan kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa keberhasilan automatisasi tidak bergantung pada intensitas tinjauan kerja, melainkan pada kemampuan sistem dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Dari perspektif psikologis, karyawan yang telah terbantu oleh sistem automatisasi cenderung memperoleh kejelasan prosedur kerja dan kemudahan dalam menyelesaikan tugas, sehingga pengaruh positif automatisasi terhadap kinerja tetap muncul meskipun tinjauan kerja dilakukan dalam tingkat yang berbeda-beda. Dari perspektif organisasi, kemungkinan

telah terdapat standar operasional dan mekanisme pengendalian yang berjalan dengan baik sehingga tinjauan kerja tidak memberikan tambahan pengaruh yang cukup kuat untuk mengubah hubungan antara otomatisasi dan kinerja organisasi.

Dalam perspektif etika bisnis Islam, hasil ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi yang efektif dapat menjadi sarana untuk mewujudkan nilai amanah, itqan (profesionalisme), dan efisiensi dalam bekerja. Namun demikian, organisasi Islam tidak dapat hanya bergantung pada proses evaluasi atau tinjauan kerja semata untuk meningkatkan manfaat otomatisasi. Organisasi perlu memastikan bahwa teknologi yang diterapkan benar-benar mendukung kemaslahatan, meningkatkan kualitas pelayanan, serta digunakan secara bertanggung jawab sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja organisasi lebih ditentukan oleh kualitas penerapan otomatisasi alur kerja dibandingkan oleh peran tinjauan kerja sebagai faktor moderasi.

KESIMPULAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan langsung antara Automatisasi Alur Kerja (X) dan Kinerja Organisasi (Y) memiliki koefisien jalur bernilai positif dengan tingkat signifikansi yang memenuhi kriteria statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan sistem otomatisasi alur kerja secara nyata mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional organisasi. Automatisasi membantu mempercepat proses kerja, mengurangi ketergantungan pada prosedur manual, meminimalkan kesalahan administratif, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan organisasi. Dengan demikian, peningkatan kualitas implementasi Automatisasi Alur Kerja berbanding lurus dengan peningkatan Kinerja Organisasi di PKBI Daerah Lampung.

Hasil pengujian antara Automatisasi Alur Kerja (X) terhadap Kinerja Organisasi (Y) yang dimoderasi Tinjauan Kerja (Z) menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan secara statistik. Hal ini berarti bahwa Tinjauan Kerja tidak terbukti mampu memperkuat maupun memperlemah pengaruh Automatisasi Alur Kerja terhadap Kinerja Organisasi. Dengan kata lain, pengaruh positif Automatisasi Alur Kerja terhadap Kinerja Organisasi bersifat langsung dan relatif stabil, tanpa dipengaruhi oleh tingkat pelaksanaan Tinjauan Kerja dalam model penelitian ini.

Automatisasi alur kerja mencerminkan nilai *amanah* melalui pengelolaan tugas dan informasi secara sistematis, akurat, dan bertanggung jawab, serta nilai *ihsan* dalam upaya meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja. Sementara itu, Tinjauan Kerja tetap merepresentasikan nilai *mas'uliyah* (akuntabilitas) dan *al-'adalah* (keadilan) dalam proses evaluasi kinerja, meskipun tidak terbukti secara statistik memengaruhi hubungan antara otomatisasi dan kinerja organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Etika Bisnis Islam dalam penelitian ini lebih berfungsi sebagai landasan normatif dan etis dalam pengelolaan organisasi, bukan sebagai faktor struktural yang memoderasi hubungan kausal antarvariabel. Dengan demikian, penerapan prinsip-prinsip Islam tetap penting dalam menjaga integritas, keadilan, dan tanggung jawab organisasi, meskipun tidak secara langsung memengaruhi kekuatan hubungan antara Automatisasi Alur Kerja dan Kinerja Organisasi.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran sebagai upaya pengembangan lebih lanjut. Mengingat tinjauan kerja tidak memoderasi hubungan antara otomatisasi dan kinerja, maka strategi peningkatan kinerja perlu dilakukan dengan mengoptimalkan kedua variabel tersebut secara mandiri, karena masing-masing berkontribusi secara langsung tanpa interaksi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, atau kompetensi SDM sebagai variabel mediasi atau moderasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Amalia, and Detak Prapanca. "Dampak Gaya Hidup Hedonisme Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Perilaku Keuangan Generasi Z Dengan Locus of Control." *IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Business* 8, no. 2 (2023): 304.
- Efendi, Bahtiar, and M. Trihudiyatmanto. "Peran Etika Bisnis Islam Dalam Membangun Kinerja Lembaga Keuangan Syariah." *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ* 8, no. 1 (2021): 18–27. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v8i1.1553>.
- Fauzi, I. & Hamdan, M. "Peran Budaya Organisasi Islami Dalam Memoderasi Dampak Transformasi Digital Pada Kinerja Lembaga." *Akmenika* 12, no. 2 (2015): 625–37.
- Febrianto, Abi Sopyan, and Putri Nurwaqiah. "Pemanfaatan Sistem Otomatisasi Kantor Dalam Menunjang Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia Persero" 14, no. 2 (2023): 267–74.
- Hidayat, R. & Nuraeni, S. "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Lembaga Keagamaan." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 7, no. 2 (2019): 148–59. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.25776>.
- Hisan, Ahmad Abqoriyin, and Abdul Rokhim. "Implementasi Etika Bisnis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Tunggal Griya Sakinah" 3, no. 03 (2025): 201–6. <https://doi.org/10.58812/smb.v3i02>.
- Kurniawati, Viani, and Teti Anggita Safitri. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Gaya Hidup Hedonis Terhadap Manajemen Keuangan Pribadi Generasi Z." *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 3, no. 3 (2024): 85–93.
- Nasution, Fahmi Natigor, and Ahmad Rafiki. "Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia." *RAUSP Management Journal* 55, no. 2 (2020): 195–205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>.
- Parung, Vivin Sari, Chrimesi Pagiu, and Abedneigo C Rambulangi. "PENGARUH PENGETAHUAN KEUANGAN, GAYA HIDUP, MEDIA SOSIAL, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PERILAKU KEUANGAN MAHASISWA PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UKI TORAJA." *Jurnal Pajak Dan Bisnis* 5, no. 1 (2024): 143–52.
- Pasha, Ainayah Sabila. "PENGARUH FINANCIAL TECHNOLOGY (FINTECH) DAN GAYA HIDUP HEDONISME TERHADAP PERILAKU KEUANGAN DENGAN LITERASI KEUANGAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA MAHASISWA FEBI IAIN PALOPO." UIN PALOPO, 2025.
- Pratama, Arya Satya, Suci Maela Sari, Maila Faiza Hj, Moh Badwi, and Mochammad Isa Anshori. "Pengaruh Artificial Intelligence , Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital 2 . Bagaimana Big Data Mempengaruhi Keputusan Strategis Terkait SDM Oleh Manajemen" 2, no. 4 (2023).
- Prayendi Dasopang, Ahmad, Chuzaimah Batubara, Ikhwan Abidin, and Sandi Pranata. "Implementation of Islamic Business Ethics to Improve Employee Performance Quality at PTPN II Sawit Seberang Company." *Pkm-P* 6, no. 2 (2022): 299. <https://doi.org/10.32832/pkm-p.v6i2.1519>.

- Ramayani Yusuf , Heny Hendrayati, Lili Adi Wibowo Fifit Hadia. "Sistem Otomatisasi Kantor Di Perusahaan Y Era Revolusi Industri 4.0" 4, no. 1 (2020): 1–11.
- Sugiyono. *Statistik Untuk Penelitian*. Ketiga Pul. Bandung, 2019.
- Sujono, Kiky Rizky, and Nova Wardani. "Sistem Informasi Administrasi Pelatihan Dengan Manajemen Workflow Berbasis Web" 7, no. 3 (n.d.): 774–87.
- Wahyuni, L. "Implementasi Workflow Automation Dan Dampaknya Pada Produktivitas Karyawan Di Organisasi Publik." *Kurva: Jurnal Ekonomi Manajemen Keuangan Dan Bisnis* 1, no. 2 (2024): 119–36. <https://doi.org/10.53088/kurva.v1i2.1059>.
- Wardani, Vindi Kusuma, Cipto Wardoyo, and Dwi Wulandari. "Investigasi Variabel-Variabel Yang Memengaruhi Minat Penggunaan QRIS Oleh Mahasiswa: Financial Literacysebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 12, no. 2 (2024): 451–68.