

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komitmen merupakan hal penting yang harus dimiliki anggota organisasi untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Komitmen yang dimiliki anggota organisasi menimbulkan keinginan untuk tetap berada di organisasi, selain itu komitmen organisasi dapat mendorong inisiatif anggota organisasi untuk memberikan kontribusi demi kepentingan organisasi. Mathieu dan Zajac (1990) yang melakukan *review* terhadap data empiris yang meneliti anteseden, kolerasi dan konsekuensi komitmen organisasi menggunakan meta-analisis menemukan bahwa komitmen kerja dan kepuasan kerja berhubungan dengan sikap kerja karyawan dan mempengaruhi kinerja (*job performance*). Newstrom (Iqbal, 2010) dalam penelitiannya membuktikan bahwa karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi pada umumnya memiliki catatan kehadiran yang baik, bersedia untuk mematuhi kebijakan perusahaan dan memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah. Selain itu komitmen organisasi merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, karyawan yang berkomitmen tinggi akan cenderung memiliki kinerja lebih baik (Folorunso, Adewale, & Abodunde, 2014).

Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi (*Organizational Commitment*) merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari

organisasi tersebut. Selain itu Ping dkk (Puspitawati & Riana, 2014) mengemukakan bahwa karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan. Komitmen organisasi karyawan menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup organisasi dikarenakan karyawan yang memiliki komitmen akan memberikan kontribusi, pengabdian dan setia pada organisasi hingga habis masa kerjanya. Selain itu komitmen ditunjukkan pula dengan ikatan psikologis karyawan terhadap organisasi, hal ini menimbulkan rasa nyaman berada dalam organisasi sehingga adanya hubungan timbal balik serta kebermanfaatan yang dirasakan anggota organisasi ataupun organisasi itu sendiri.

Organisasi terdiri dari sejumlah anggota atau dapat dikatakan juga terdiri dari kelompok-kelompok tenaga kerja (dalam hal organisasi perusahaan) yang memberikan sumbangan mereka masing-masing sebagai upaya mencapai tujuan organisasi melalui kedudukan dan peran mereka dalam organisasi (Munandar, 2001). Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan karena seluruh aktivitas dan kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh SDM, sekalipun saat ini ada banyak mesin penunjang untuk menjalankan kegiatan perusahaan, namun agar mesin tersebut dapat dijalankan organisasi tetap sangat membutuhkan SDM (Abrivanto, Swasto, & Utami, 2014). Sehingga, komitmen organisasi merupakan hal penting karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bersikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai dan tujuan organisasi. Hal tersebut berlaku di semua perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Perusahaan perbankan tidak luput

dari proses perkembangan seiring berjalannya waktu, sistem perbankan yang pada awalnya hanya menganut sistem konvensional saat ini telah banyak bermunculan perusahaan perbankan syariah ataupun perbankan konvensional yang membuat anak perusahaan dalam bentuk perbankan syariah.

Perbankan syariah dalam menjalankan sistemnya didasarkan pada syariat dan aturan yang berlaku dalam Islam. Hal tersebut berarti segala sesuatu yang dilakukan oleh perbankan syariah baik dalam sistem pelayanan ataupun manajemen kinerja yang diterapkan berlandaskan pada ajaran Islam. Sebagai hasil pertumbuhan yang cepat tidak dapat dihindari bahwa bank syariah harus bersaing dengan perbankan konvensional yang memiliki banyak lebih banyak SDM, pengalaman dan pendanaan untuk merespon kebutuhan dan harapan pelanggan yang terus berubah. Memiliki strategi dan pelayanan yang lebih baik menjadi sangat penting bagi bank syariah, oleh sebab itu dibutuhkan SDM yang berkompeten dalam melaksanakan tugas tanpa meninggalkan nilai-nilai Islam. Menjalankan manajemen kerja berbasis Islami memerlukan tenaga kerja yang mampu untuk berkomitmen terhadap sistem kerja serta aturan yang berlandaskan pada ajaran Islam.

Komitmen organisasi di Indonesia saat ini menjadi pembahasan menarik dalam penelitian terkait organisasi industri. Seperti isu di beberapa media *online* yang memberitakan beberapa penelitian kurangnya komitmen organisasi karyawan di Indonesia. Menurut Allen dan Meyer (1990) konseptualisasi paling umum dari komitmen dalam berbagai literatur adalah hubungan terhadap *turnover*, karyawan yang berkomitmen kuat memiliki kemungkinan paling kecil untuk meninggalkan

organisasi. Berdasarkan pernyataan tersebut kurangnya komitmen organisasi salah satunya dapat dilihat dari tingkat *turnover* karyawan di suatu perusahaan. Permasalahan ini bukan hal baru melainkan telah terjadi sejak beberapa tahun lalu, salah satu situs *online* Portalhr.com (2005) menyebutkan dalam survei yang dilakukan oleh Watson Wyatt dengan sampel penelitian di 11 negara diikuti oleh lebih dari 115000 responden aktual dari 515 perusahaan. Indonesia menyumbang 9% dari sampel tersebut yaitu meliputi 8.000 responden aktual dari 46 perusahaan.

Penelitian tersebut menunjukkan sifat mendua karyawan Indonesia terlihat dari aspek komitmen yaitu hanya 35% karyawan Indonesia yang ingin bertahan di perusahaan, dikarenakan perusahaan tempatnya bekerja dalam hal gaji, jabatan dan skop pekerjaan sama dengan perusahaan lain. Tingkat tersebut lebih rendah dari Asia Pasifik dimana 57% karyawan memilih untuk bertahan dengan perusahaannya. Studi lainnya oleh Towers Watson 2014 menyebutkan bahwa 66% dari karyawan di Indonesia ingin meninggalkan organisasi dalam jangka waktu dua tahun, lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata global 54% dan hanya 34% karyawan yang ingin tetap tinggal di perusahaan, lebih rendah dari tingkat global yaitu 46% (Watson, 2014).

Data tersebut menunjukkan permasalahan komitmen organisasi karyawan di Indonesia dilihat dari tingkat perpindahan karyawan dan keinginan sebagian karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu dua tahun. Permasalahan komitmen tersebut dialami juga oleh industri perbankan seperti yang disebutkan dalam situs berita *online* bahwa bank memiliki statistik yang kurang baik dalam penanganan sumber daya manusia (SDM). Tingkat *turnover* di bank

untuk fungsi bisnis mencapai angka 25% dalam setahun. Hanya sepertiga karyawan yang loyal dan hampir separuh karyawan berpikir untuk pindah ke bank lain. Perusahaan di Indonesia termasuk bank menyatakan bahwa sebagian besar (8 dari 10) menghadapi problem dalam me-retain karyawan terbaiknya (IBI, 2014).

Situs berita lainya (MS, 2012) menyebutkan bahwa *turnover* di perbankan syariah mencapai 5% pada tahun 2009 dan meningkat menjadi 10% pada tahun 2010. Salah satu penyebabnya adalah minimnya SDM di lingkungan perbankan syariah sementara para pelaku bank syariah dituntut memenuhi target tertentu. Hal ini didukung oleh hasil Survey Pricewaterhouse Coopers (PwC) 2014 Indonesia terhadap industri perbankan di Indonesia menunjukkan *turnover* di sektor ini mencapai 15%. Tingginya permintaan tersebut disebabkan permintaan SDM tinggi sementara ketersediaannya masih minim. Survey tersebut menunjukkan SDM di industri perbankan sering berpindah-pindah perusahaan. Pwc mengklaim hasil survei ini menggambarkan 80% aset industri perbankan di Indonesia. Responden survei tersebut terdiri dari manajemen atas 30 bank terbesar di Indonesia (Helen, 2014).

Berdasarkan keterangan yang diberikan oleh salah satu karyawan Bank Syariah X menyebutkan bahwa Bank Syariah X merupakan perbankan terbesar ke 19 di Indonesia secara umum dan merupakan bank terbaik di sektor perbankan syariah. Hal itu bukan berarti Bank Syariah X terlepas dari permasalahan karyawan, seperti yang disebutkan dalam pemberitaan online di atas yaitu “Bank memahami nasabah, tapi kurang memahami karyawan”, dalam berita tersebut dijelaskan Bank berusaha sebisa mungkin memahani karakter nasabahnya yang berbeda-beda sesuai

dengan jenis produk Bank yang ditawarkan dan nilai-nilai spesifik yang dihargai nasabah tersebut. Karena itu Bank sudah sangat biasa secara rutin melakukan studi untuk memahami karakter nasabah, tetapi Bank-Bank di Indonesia tidak menggunakan rasio yang sama sebagai formula meningkatkan loyalitas karyawan (IBI, 2014).

Dilihat dari laporan tahunan Bank Syariah X dapat diketahui bahwa jumlah pegawai tahun 2015 sebanyak 16.926 dengan tingkat *turnover* 7.13% atau berjumlah 682 pegawai (Mandiri, 2015). Pada tahun 2014 dengan jumlah pegawai 9527 orang dengan tingkat *turnover* 8.32% atau berjumlah sebanyak 793 pegawai (Mandiri, 2014). Sedangkan 2013 sebanyak 9513 orang dengan tingkat *turnover* 9.89% yang berjumlah 941 pegawai dibandingkan tahun sebelumnya yaitu tahun 2012 dengan jumlah pegawai 9331 orang dengan tingkat *turnover* 7.78% berjumlah 726 pegawai, sementara jumlah *turnover* pegawai pada tahun 2011 yaitu 433 (Mandiri, 2013). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata tingkat *turnover* karyawan di Bank Syariah X selama lima tahun terakhir berkisar antara 7% - 9%. Presentase *turnover* tersebut dapat dikatakan cukup tinggi dalam sebuah perusahaan. Hal ini merupakan salah satu wujud permasalahan komitmen pada perusahaan tersebut dilihat dari tingkat *turnover* yang terjadi.

Indikator kurangnya komitmen organisasi diantaranya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. *Turnover* dapat dikatakan sebagai fenomena puncak dari wujud kurangnya komitmen organisasi yang ditunjukkan pada organisasinya, salah satunya yang terjadi pada Bank Syariah X. Fenomena lain yang menunjukkan indikator kurangnya komitmen dapat dilihat dari sikap kerja karyawan. Berdasarkan

observasi yang dilakukan pada Bank Syariah X pada bulan Desember 2016 sampai dengan Januari 2017 menunjukkan hasil bahwa beberapa karyawan menunjukkan sikap kerja yang kurang baik seperti seringnya karyawan yang terlambat untuk mengikuti briefing pagi yang merupakan agenda wajib setiap harinya, dalam jangka waktu satu bulan hampir setiap hari karyawan yang hadir pada briefing pagi tidak lengkap. Bahkan dapat dikatakan beberapa waktu hanya setengah karyawan yang hadir pada agenda wajib tersebut. Selain itu, berdasarkan observasi tersebut diketahui bahwa adanya karyawan yang menunjukkan kualitas kerja yang kurang baik seperti tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sehingga tugas yang seharusnya telah selesai menjadi tertunda. Hal tersebut menunjukkan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Sejalan dengan hal tersebut Sopiah (2008) menyitir hasil dari beberapa penelitian terkait komitmen menyebutkan bahwa komitmen organisasi yang rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan bekerja, rendahnya kualitas kerja, kurangnya intensitas untuk bertahan serta memicu perilaku kerja yang kurang baik, seperti kerusuhan yang berdampak pada perusahaan.

Perilaku lainnya yang tampak ketika observasi yaitu adanya karyawan yang melakukan aktivitas lain saat bekerja seperti menonton *video* dan bermain *game* pada jam dimana seharusnya karyawan tersebut masih bekerja, hal ini menunjukkan ketidaksungguhan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah memiliki perhatian yang rendah terhadap pencapaian tujuan organisasi dan cenderung hanya berusaha memenuhi kepentingan pribadi

(Latuheru, 2005). Selain itu Sakina (2009) menyebutkan bahwa karyawan yang tidak berkomitmen cenderung tidak peduli dengan tujuan organisasi, melanggar aturan dan kehilangan gairah dalam bekerja. Oleh sebab itu pernyataan tersebut menggambarkan permasalahan komitmen pada karyawan Bank Syariah X dimana karyawan cenderung mengabaikan pencapaian tujuan organisasi yang ditunjukkan dengan tidak melaksanakan tugas tepat waktu, mengabaikan pekerjaan dan tidak adanya kesungguhan dalam menjalankan pekerjaan.

Meyer dan Allen (1990) menyatakan terdapat tiga komponen terhadap komitmen organisasi yaitu, *pertama* komitmen afektif berkaitan dengan aspek emosional seperti sikap dimana anggota merasakan keterikatan dengan organisasi, perasaan memiliki tujuan yang sama dengan organisasi dan keterlibatan anggota dalam organisasi. Kedua, komitmen kontinuitas yang memandang komitmen sebagai bentuk konsekuensi yang timbul jika meninggalkan organisasi. Komponen ketiga, komitmen normatif yang menunjukkan perasaan seperti tanggung jawab, loyalitas serta kewajiban moral terhadap organisasi. Komitmen organisasi dibutuhkan sebagai bentuk dari kesetiaan karyawan terhadap organisasi dimana mereka berada. Steers dan Porter (Suseno & Sugiyanto, 2010) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang melatar belakangi munculnya komitmen organisasi yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan sifat serta kualitas pengalaman kerja. Karakteristik pribadi merupakan kondisi personal seperti potensi atau kapasitas kemampuan dan kemauan seorang karyawan sesuai kebutuhan dunia kerja. Karakteristik tersebut meliputi *psychological contract*, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi dan nilai-nilai personal.

Nilai-nilai personal yang dimiliki karyawan dapat berupa etika kerja yang dimiliki anggota organisasi sebagai landasan dalam bekerja.

Etika merupakan bagian dari kata etos yang berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan yang bersifat khusus tentang individu atau sekelompok manusia, dalam etos dapat diambil kata etika yang merujuk pada sesuatu yang berhubungan dengan baik dan buruk (moral) (Tasmara, 2002). Berdasarkan pengertiannya etika tersebut dapat dihubungkan dengan komitmen organisasi seperti yang dikatakan oleh Alwi (2001) yang mengemukakan bahwa fokus terhadap komitmen berarti perhatian lebih ditunjukkan pada sikap-sikap (*attitudes*) dan nilai-nilai yang dimiliki karyawan. Nilai-nilai yang dimiliki karyawan merupakan bagian dari karakteristik pribadi karyawan, akan tetapi etika seperti yang dijelaskan di atas tidak semata-mata berinteraksi dengan komitmen sebagai salah satu bagian dari nilai-nilai yang diyakini karyawan. Etika yang menjelaskan sifat kekhususan dari individu maupun kelompok dalam berbagai hal, memungkinkan etika untuk saling berinteraksi dengan faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti karakteristik organisasi yang meliputi bagaimana kebijakan organisasi dalam menanamkan etika dalam bekerja pada karyawannya. Selain itu, pengalaman pribadi individu seperti bagaimana nilai-nilai yang telah ditanamkan dalam dirinya oleh lingkungan hidup ataupun lingkungan dimana individu tersebut mengabdikan dirinya untuk bekerja saling berkaitan dengan bagaimana etika dalam bekerja dapat dihubungkan dengan komitmen organisasi karyawan.

Salah satu kajian mengenai etika dalam bekerja adalah etika kerja Islam. Etika kerja dalam Islam menunjukkan semangat untuk berusaha melakukan sesuatu sebaik mungkin untuk menghindari segala kerusakan (*fasad*) sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan berupaya untuk mengurangi bahkan menghindari kesalahan dari hasil pekerjaannya. Penjelasan tersebut mengartikan bahwa etika mendorong usaha seseorang secara optimal untuk menunjukkan sikap bekerja yang lebih baik. Dalam Islam sikap tersebut dikenal dengan ihsan, sebagaimana Allah menciptakan manusia dalam bentuknya yang paling sempurna (*fi ahsani taqwim*). Sebagaimana kata ihsan, di dalam Al-Qur'an dapat ditemukan pula kata *itqan* yang berarti proses pekerjaan yang bersungguh-sungguh, akurat dan sempurna (an-Naml: 88). Oleh sebab itu seorang Muslim dengan kepribadian qur'ani seharusnya menunjukkan etika kerja yang menunjukkan sikap kerja dengan sungguh-sungguh dan tidak setengah hati mengerjakan sesuatu (Tasmara, 2002).

Dengan etika kerja yang bersumber dari keyakinan qur'ani maka seorang Muslim akan terpanggil untuk bekerja sungguh-sungguh sebagai muslim yang merupakan wakil Allah di muka bumi tidak pantas bekerja setengah hati dan sebagai seorang khalifah merasa tidak pantas menunjukkan hasil kerja yang tidak berkualitas (Tasmara, 2002). Seperti firman Allah yang artinya “*dan berbuat baiklah (ihsan) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*” (Al-Qashash: 77)

Ali dan Al-Owaihah (2008) mengemukakan bahwa etika kerja Islam merupakan pandangan mengenai etika kerja yang berasal dari Al Qur'an dan

perkataan Nabi Muhammad SAW. Menurut Rizk (Rokhman, 2010) etika kerja Islam adalah orientasi terhadap pekerjaan dan pendekatan kerja sebagai kebajikan dalam kehidupan manusia. Berdasarkan uraian tersebut etika kerja Islam dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang diyakini oleh karyawan mengenai bagaimana orientasi karyawan terhadap pekerjaan dan bagaimana bekerja itu sendiri. Penelitian yang dilakukan Aji (2010) mengemukakan bahwa secara umum etika kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Selain itu Yousef (2001) melakukan penelitian di Uni Emirat Arab menemukan bahwa Etika kerja Islam sangat berkorelasi dengan komitmen organisasi. Studi lainnya oleh Othman dkk (Salahudin, Baharuddin, Abdullah, & Osmac, 2016) di Malaysia menunjukkan bahwa setiap dimensi komitmen organisasi berkorelasi dengan Etika kerja Islam. Anik dan Arifuddin (2003) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh Etika kerja Islam. Hal ini karena pada etika kerja Islam terdapat motivasi kerja spiritual terlepas dari kondisi lingkungan kerja. Yousef (Yousef, 2000) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki etika kerja Islam yang baik akan lebih berkomitmen dibandingkan dengan karyawan yang memiliki etika kerja Islam rendah.

Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi pada karyawan khususnya pada PT Bank Syariah X.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Etika kerja Islam dengan komitmen organisasi karyawan pada Bank Syariah X.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah mencari kajian empirik mengenai hubungan etika kerja Islam dengan komitmen organisasi pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Apabila hipotesis penelitian ini diterima, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawannya.

D. Keaslian Penelitian

Sebelum penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti variabel etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian-penelitian yang terdahulu karena adanya tingkat kesamaan variabel. Adapun penelitian sebelumnya yang dijadikan acuan dan pembanding berkaitan dengan variabel penelitian yang diangkat.

Penelitian tersebut diantaranya adalah "*Islamic work ethic: a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context*" oleh Yousef (2001) penelitian ini membahas tentang etika kerja Islam yang menjadi

moderator antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam konteks lintas budaya pada 425 karyawan Muslim di beberapa organisasi di Uni Emirat Arab (UEA) yang menunjukkan hasil bahwa etika kerja Islam secara langsung berkaitan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, serta memoderatori kedua variabel tersebut.

Selanjutnya, penelitian “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan” oleh Puspawati dan Riana (2014). Penelitian ini membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. Subjek penelitian berjumlah 166 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *propotional random sampling*. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas layanan, komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas layanan.

Penelitian lain membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dari Abrivianto, Swasto dan Utami (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan”. Subjek penelitian ini adalah 57 karyawan PT. Artha Wenasakti Gemilang. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan komitmen organisasional, secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Artha Wenasakti Gemilang.

“*The Effect of Islamic Work Ethic on Work Outcomes*” oleh Rokhman (2010). Penelitian ini membahas tentang pengaruh Etika kerja Islam terhadap hasil

kerja yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan tingkat *turnover*. Subjek penelitian ini 40 karyawan dari 10 lembaga keuangan mikro syariah di Kabupaten Demak. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh Etika kerja Islam yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sementara pengaruh Etika kerja Islam tidak signifikan terhadap tingkat *turnover*.

Penelitian lainnya yaitu “*Measuring Islamic Work Ethics and It’s Consequences on Organizational Commitment and Turnover Intention an Empical Study at Pyblic Sector of Pakistan*” yang menguji dampak dari etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dan intensi *turnover* pada 395 responden dari 36 institusi sektor publik Pakistan (Marri, Sadozai, Zaman, Yousufzai, & Ramay, 2013). Hasil pengujian menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki dampak positif pada komitmen organisasi dan intensi *turnover*, selain itu hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif yang kuat antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover*.

Etika kerja Islam dengan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi di teliti juga oleh Alwiyah (2016) yaitu “Peningkatan Etika Kerja Islam terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja (studi kasus pada staf auditor kantor akuntan kota Semarang) dengan 65 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afekti, komitmen normatif dan komitmen kontinuitas.

Berikut beberapa keaslian data yang dapat digunakan untuk meningkatkan orisinalitas penelitian, antara lain:

1. Keaslian topik

Penelitian ini mengangkat permasalahan komitmen organisasi dikaitkan dengan etika kerja Islam, dimana kedua variabel pernah diteliti oleh Yousef (2001) yang selain dengan komitmen organisasi penelitian tersebut juga meneliti keterkaitan etika kerja Islam dengan kepuasan kerja. Begitu pula dengan penelitian lainnya yang mengangkat topik serupa seperti Rohkman (2010) yang mengangkat topik etika kerja Islam dengan hasil kerja (komitmen organisasi, kepuasan kerja dan intensi *turnover*) dan Alwiyah (2016) dengan topik etika kerja Islam dikaitkan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian di atas, penelitian ini hanya memiliki kesamaan satu variabel dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspawati dan Riana (2014) yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan.

2. Keaslian teori

Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori etika kerja Islam oleh Ali (2008) dengan penelitiannya yang berjudul "*Islamic Work Ethic: A Critical Review*". Sementara teori yang digunakan untuk variabel dependen adalah teori komitmen organisasi dari Allen dan Meyer yang digunakan juga oleh Suseno dan Sugiyanto (2010) pada penelitiannya yaitu "Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja".

3. Keaslian alat ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala etika kerja Islam yang disusun oleh Ali (1988) pada penelitiannya yaitu "*Scaling Islamic Work Ethic*" untuk mengukur etika kerja Islam pada karyawan yang menjadi subjek penelitian. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi menggunakan skala komitmen organisasi yang disusun oleh Allen dan Meyer (1990) dalam penelitian "*The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*" yang mengacu pada tiga komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif.

4. Keaslian subjek

Subjek penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2001) adalah 425 karyawan Muslim di beberapa organisasi di Uni Emirat Arab (UEA). Pada penelitian Rohkman (2010) adalah 40 karyawan dari 10 lembaga keuangan mikro syariah di Kabupaten Demak. Sedangkan subjek yang dikenai pada penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah X.