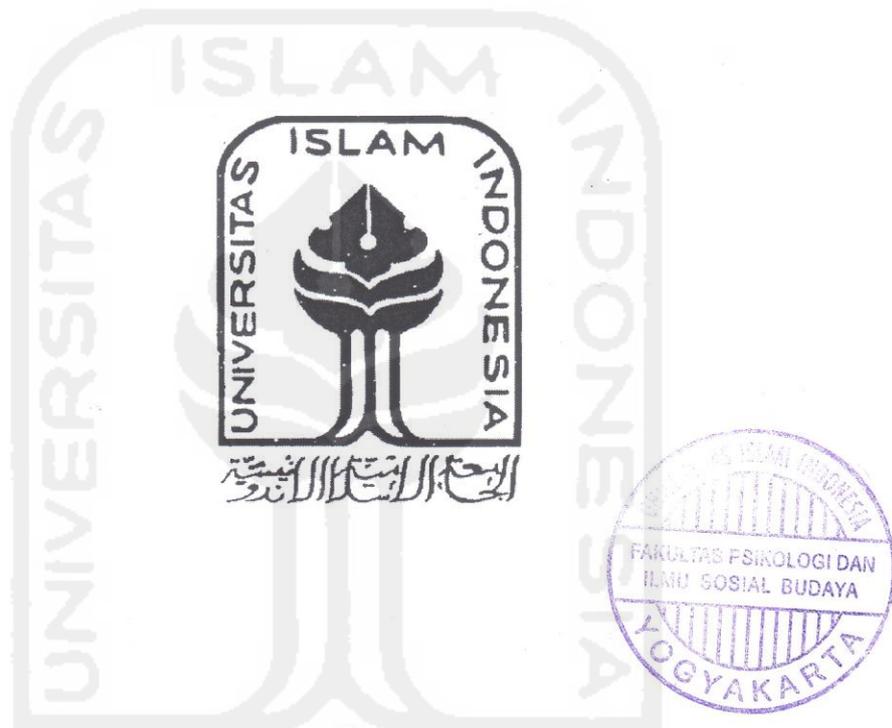


**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BANK SYARIAH X**



Oleh:

Yulia Rahmiyati

Emi Zulaifah

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

2017

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA KARYAWAN BANK SYARIAH X**



Telah disetujui pada tanggal

10 APR 2017

Dosen Pembimbing

  
(Emi Zulaifah, Dr.Phil. Dra. M.sc)

# **THE RELATIONSHIP BETWEEN ISLAMIC WORK ETHIC WITH ORGANIZATIONAL AMONG EMPLOYEES OF BANK SYARIAH X**

Yulia Rahmiyati

Emi Zulaifah

## **ABSTRACT**

This purpose of this study is to find out the correlation between Islamic work ethic and organizational commitment among Islamic Bank employees. The study used sample of 89 employees. The scale used in this research is the Organizational Commitment Scale developed by Allen & Meyer (1990) and Islamic Work Ethic Scale developed by Ali (1987). The data analysis was being done with correlational analysis using SPSS 24.0. the results showed that there is significant correlation between Islamic work ethic and organizational commitment ( $r=0.486$ ,  $p=0.00(p<0.05)$ ).

**Keywords:** Organizational Commitment, Islamic Work Ethic, Employee

## Pengantar

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

suatau 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 untuk 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 memahami 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.

## **Metode Penelitian**

### *Subjek Penelitian*

Subjek yang dikenakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank Syariah dengan kriteria laki-laki dan perempuan.

### *Identifikasi Variabel Penelitian*

1. Variabel dependen: Komitmen Organisasi
2. Variabel independen: Etika kerja Islam

### *Definisi Operasional Variabel Penelitian*

1. Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah yang dikemukakan oleh Meyer, Allen & Smith (Suseno dan Sugiyanto, 2010) yaitu komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Variabel Komitmen organisasi diukur dengan skala komitmen organisasi yang mangacu pada aspek-aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer, Allen & Smith (Suseno & Sugiyanto, 2010) yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi komitmen organisasi subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah komitmen organisasi subjek.
2. Etika kerja Islam yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah yang dikemukakan oleh Ali dan Al-Owaihan (2008) bahwa etika kerja Islam menekankan pada keterlibatan kerja sebagai panggilan ilahi yaitu lebih

menekankan niat dari pada hasil dan bekerja sebagai ukuran moralitas, sehingga etika kerja Islam dapat diartikan sebagai orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi orang beriman di tempat kerja. Dalam penelitian ini etika kerja Islam akan diukur berdasarkan skala etika kerja Islam versi panjang yang dikembangkan oleh Ali (1988), namun dari alat ukur tersebut belum diketahui aspek yang jelas dalam konstruk etika kerja Islam. Etika kerja Islam pada subjek akan diketahui melalui skor yang diperoleh. Semakin tinggi skor maka semakin tinggi tingkat etika kerja Islam yang dimiliki subjek. Sebaliknya, Semakin rendah skor maka semakin rendah tingkat etika kerja Islam yang dimiliki subjek.

#### *Metode Pengumpulan Data*

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah skala Likert. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi dan etika kerja Islam (*Islamic work ethic*). Penyusunan skala pada penelitian ini terdiri dari enam alternatif jawaban yaitu: sangat tidak sesuai, tidak sesuai, agak tidak sesuai, agak sesuai, sesuai, sangat sesuai. Pernyataan diberikan dalam dua bentuk yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Subjek diminta mengisi sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk mengungkapkan permasalahan yang akan diteliti, dengan memilih salah satu dari ke enam alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan subjek. Skor dari jawab tersebut adalah 1-6 dari jawaban sangat tidak sesuai – sangat sesuai untuk aitem favorable dan 6-1 dari jawaban sangat tidak sesuai –

sangat sesuai untuk aitem *unfavorable*. Adapun skala yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

1. Skala *Komitmen Organisasi*

Skala komitmen organisasi pada penelitian ini mengacu pada model tiga komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1990). Skala ini terdiri dari 24 butir dengan pernyataan 16 *favourable* dan pernyataan 8 *unfavourable*.

2. Skala *Etika kerja Islam*

Skala etika kerja Islam pada penelitian ini diadaptasi dari instrument yang dikembangkan oleh Ali (1988). Skala ini terdiri dari 46 butir dengan 41 pernyataan *favourable* dan 5 pernyataan *unfavourable*. Skala ini menggunakan skor total untuk mengungkap etika kerja Islam responden.

*Metode Analisis Data*

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik, dengan menggunakan korelasional *product moment* dari Pearson. Teknik tersebut digunakan dengan tujuan untuk menguji hipotesis hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program computer *IBM SPSS Statistic version 24 for windows*.

## Hasil Penelitian

### *Deskripsi Subjek Penelitian*

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah X di tiga kantor cabang pembantu yang berada dalam area kota M dan satu kantor cabang pembantu di area kota P. jumlah angket yang disebar dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 eksemplar sedangkan angket yang kembali berjumlah 89 angket yang layak di analisis lebih lanjut. Gambaran umum subjek dalam penelitian ini adalah 89 karyawan Bank Syariah X dengan rincian 56 subjek laki-laki dan 33 subjek perempuan. Dari total 89 subjek terdapat 28 subjek berusia antara 21 sampai 25 tahun, 29 subjek berusia antara 26-30 tahun, 26 subjek berusia antara 31 sampai 35 tahun, 4 subjek berusia antara 36 sampai 40 tahun dan 2 subjek berusia antara 41-44 tahun. Gambaran umum subjek dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 1 Distribusi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Nomor	JK	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	56	62,92%
2	Perempuan	33	37,08%
	Total	89	100 %

Tabel 2 Distribusi Subjek Berdasarkan Usia

Nomor	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-25	28	31,46%
2	26-30	29	32,58%
4	31-35	26	29,21%
5	36-40	4	4,5%
6	41-44	2	2,25%
	Total	89	100%

### Hasil Pengujian Hipotesis

Sebelum melakukan uji hipotesis, harus dilakukan uji asumsi terlebih dahulu terhadap data yang didapatkan. Uji asumsi yang dilakukan meliputi dua pengujian, yaitu uji normalitas sebaran dan uji linieritas. Uji asumsi tersebut harus dipenuhi karena menjadi syarat untuk melakukan uji statistik parametrik. Hasil uji asumsi ditunjukkan oleh Tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi (P)	Normalitas
Komitmen organisasi Etika kerja Islam	0,014	Normal

Tabel 4 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Koefisien Linearitas (F)	Signifikansi (P)	Keterangan
Etika kerja Islam dan Komitmen organisasi	30,550	0,00	Linear

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa sebaran data variabel etika kerja Islam dan komitmen organisasi terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi linearitas. Oleh sebab itu, uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan teknik korelasi *product moment Pearson*.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	r <sup>2</sup>	P	Keterangan
Etika kerja Islam terhadap Komitmen organisasi	0,486	0,236	0,00	Signifikan

Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan etika kerja Islam pada karyawan. Hal tersebut dapat

dilihat dari  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) dan  $r=0,486$ . Selain itu, nilai  $r^2$  sebesar 0,236 menunjukkan adanya sumbangan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi sebanyak 23,6%.

Selanjutnya, peneliti melakukan pembagian kategorisasi skor etika kerja Islam dan komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 6 Rumus Norma Kategorisasi

<b>Norma Kategorisasi</b>	<b>Kategori</b>
$X \leq \mu - 1,8 \sigma$	Sangat rendah
$\mu - 1,8 \sigma < X \leq \mu - 0,6 \sigma$	Rendah
$\mu - 0,6 \sigma < X \leq \mu + 0,6 \sigma$	Sedang
$\mu + 0,6 \sigma < X \leq \mu + 1,8 \sigma$	Tinggi
$\mu + 1,8 \sigma < X$	Sangat tinggi

Tabel 7 Kategorisasi Subjek pada Variabel Komitmen organisasi

Kategorisasi	Rentang Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	$X < 30$	0	0%
Rendah	$30 \leq X < 42$	15	16.85%
Sedang	$42 \leq X < 54$	41	46.07%
Tinggi	$54 \leq X \leq 66$	31	34.83%
Sangat Tinggi	$X > 66$	2	2.25%
Total		89	100%

Tabel 8 Kategorisasi Subjek pada Variabel Etika Kerja Islam

Kategorisasi	Rentang Nilai	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	$X < 44.06$	0	0%
Rendah	$44.06 \leq X < 66$	0	0%
Sedang	$66 \leq X < 88$	3	3.37%
Tinggi	$88 \leq X \leq 109.94$	36	40.45%
Sangat Tinggi	$X > 109.94$	50	56.18%
Total		89	100%

## **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi pada karyawan Bank Syariah X. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan melibatkan 89 karyawan Bank Syariah X, dengan rincian 56 orang laki-laki dan 33 orang perempuan didapatkan hasil uji kolerasi nilai ( $r$ ) sebesar 0.486 dengan  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi pada karyawan bank Syariah X. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini terbukti dan diterima.

Allen dan Meyer (1990) mengembangkan pendekatan komitmen melalui tiga komponen yang secara umum menggambarkan hubungan antara karyawan dan organisasi, meskipun secara umum menunjukkan hasil akhir yang sama ketiga komponen tersebut memiliki sifat hubungan yang berbeda seperti karyawan dengan komitmen afektif yang kuat menetap dan berkontribusi pada perusahaan karena keinginannya, sementara karyawan dengan komitmen kontinuitas yang kuat memiliki komitmen karena mereka perlu, dan karyawan dengan komitmen normatif kuat memiliki komitmen terhadap organisasi mereka karena merasa hal tersebut adalah sebuah keharusan. Ali dan Al-Owaihah (2008) mendefinisikan etika kerja Islam sebagai orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi orang beriman di tempat kerja, di mana pekerjaan itu dipandang sebagai sarana untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, sosial,

psikologis, mempertahankan martabat sosial, memajukan kesejahteraan masyarakat dan memperkuat iman.

Alwi (2001) mengemukakan bahwa fokus terhadap komitmen berarti perhatian lebih ditunjukkan pada sikap-sikap (*attitudes*) dan nilai-nilai yang dimiliki karyawan. Etika dalam bekerja merupakan salah satu bentuk nilai-nilai yang dimiliki karyawan. Etika kerja diyakini mencerminkan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan termasuk kecenderungan untuk melakukan aktivitas dan keterlibatan, sikap terhadap imbalan moneter dan non moneter, serta keinginan untuk pengembangan karir (Yousef, 2001). Menurut persepektif Islam etika kerja adalah sebuah konsep yang berasal dari Al Quran, ucapan dan perbuatan Nabi Muhammad SAW sebagai pedoman umat muslim dalam bertindak, Islam menekankan bahwa bekerja adalah kegiatan wajib dan merupakan kebutuhan untuk membangun keseimbangan hidup seorang individu dan kesejahteraan sosial masyarakat (Ali & Al-Owaihian, 2008).

Bank Syariah X memiliki nilai-nilai perusahaan yang disepakati bersama sebagai *shared values* yang harus diterapkan dalam aktivitas mereka dalam bekerja. *Shared values* tersebut oleh Bank Syariah X disingkat ETHIC yang berarti *excellence, teamwork, humanity, integrity* dan *customer focus*. Pengertian dari *shared values* tersebut meliputi pencapaian hasil yang mendekati sempurna, mengembangkan lingkungan kerja yang bersinergi, mengembangkan kepedulian terhadap kemanusiaan dan lingkungan, berperilaku terpuji bermartabat dan menjaga etika profesi, serta mengembangkan kesadaran akan pentingnya nasabah dan berupaya melampaui harapan nasabah. Setiap poin yang terdapat pada *shared*

*values* Bank Syariah X tersebut mengandung nilai-nilai yang terdapat dalam etika kerja Islam. Dalam Islam telah diatur hal-hal terkait dengan bekerja dan pekerjaan berdasarkan Al Qur'an, ucapan dan perbuatan nabi Muhammad SAW. Dalam penelitian etika kerja Islam oleh Ali dan Al-Owaidan (2008) dijelaskan berbagai hal yang ditekankan dalam etika kerja Islam diantaranya yaitu dalam Islam usaha yang bersungguh-sungguh dalam bekerja sangat dihargai agar mampu mewujudkan hasil yang mendekati sempurna yang terhindar dari kerusakan. Selanjutnya dalam penelitian Ali (1988) menyebutkan bahwa kerjasama dalam bekerja merupakan sebuah kebajikan yang harus mendapatkan dukungan yang baik. Nilai bekerja dalam Islam tidak hanya memiliki aspek ekonomi tetapi juga dalam segi moral, sosial dan psikologis, di mana bekerja selain menguntungkan juga harus bermakna dan bermanfaat bagi diri sendiri serta masyarakat secara luas sehingga menghasilkan kehidupan yang seimbang (Ali & Al-Owaidan, 2008). Uraian tersebut menjelaskan bahwa *shared values* yang dijalankan oleh Bank Syariah X sejalan dengan nilai yang terkandung dalam etika kerja Islam.

Nilai-nilai yang telah disepakati perlu diupayakan penerapannya agar dapat tertanam dengan baik dalam diri setiap karyawan, untuk itu pada Bank Syariah X hal itu diwujudkan dengan menerapkan ruh *spiritual at work* yang mana *spiritual at work* menjadi lebih kuat karena adanya unsur dari nilai-nilai Islami dalam menjalankan semangat kerja. Dalam mewujudkan nilai-nilai tersebut pada Bank Syariah X diadakan forum do'a pagi di mana dalam forum tersebut karyawan bersama-sama berdo'a dan memohon petunjuk kepada Allah SWT agar setiap pekerjaan yang dilakukan mendatangkan manfaat dan terhindar dari

mudarat. Forum do'a pagi dilakukan setiap hari dengan kegiatan melantunkan asmaul husna bersama-sama, dilanjutkan dengan berdo'a dan kemudian mengucapkan janji untuk selalu menaati seluruh nilai kerja yang telah ditetapkan.

Perusahaan telah merancang berbagai kegiatan untuk dapat menjaga nilai kerja Islam dalam diri setiap karyawan, akan tetapi hal tersebut tidak akan mendapat hasil yang maksimal ketika karyawan tidak mengikuti dengan baik setiap kegiatan yang telah dirancang. Seperti pada forum do'a pagi yang diadakan setiap hari namun masih banyak karyawan yang tidak mengikuti rangkaian forum do'a pagi, seperti ada beberapa karyawan yang datang terlambat sehingga hanya mengikuti sebagian rangkaian dari kegiatan do'a pagi bahkan ada yang tidak mengikuti rangkaian kegiatan tersebut sampai akhir. Hal ini mungkin menjadi salah satu penyebab masih adanya permasalahan komitmen pada karyawan yang dikarenakan kurangnya pengamalan etika kerja Islam dalam diri setiap karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh pada variabel komitmen organisasi, dari jumlah total 89 subjek tidak ada subjek yang berada pada kategori sangat rendah, untuk kategori rendah terdapat 15 subjek dengan persentase sebesar 16.85%. Selanjutnya untuk kategori sedang terdapat 41 subjek dengan persentase 46.07%, sementara untuk kategori tinggi terdapat 31 subjek dengan persentase 34.83%. Kategorisasi yang terakhir yaitu pada kategori sangat tinggi terdapat 2 subjek dengan persentase 2.25%. Sementara, berdasarkan data yang diperoleh pada variabel etika kerja Islam, dari total jumlah 89 subjek tidak didapati subjek yang berada pada kategori sangat rendah dan kategori rendah. Selanjutnya untuk kategori sedang terdapat 3 subjek dengan persentase sebesar 3.37%, sementara

untuk kategori tinggi terdapat 36 subjek dengan persentase sebesar 40.45%. Terakhir pada kategori sangat tinggi terdapat 50 subjek dengan presentase sebesar 56.18%. Menurut hasil data penelitian yang diuraikan diatas sebagian besar tingkat komitmen organisasi pada karyawan Bank Syariah X sebagian besar berada pada kategori sedang dan tinggi, sementara pada variabel etika kerja Islam sebagian besar karyawan berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi pada penelitian ini dilihat melalui skor komitmen organisasi berdasarkan skala komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990), dengan tiga aspek yaitu komitmen afektif, kontinuitas dan normatif. Sementara untuk variabel etika kerja Islam menggunakan skala etika kerja Islam versi lengkap yang dibuat oleh Ali (1988). Skala ini telah banyak digunakan dalam penelitian terkait etika kerja Islam baik di Indonesia yang diantaranya Rokhman (2010), maupun diluar negeri misalnya di Uni Emirat Arab Yousef (2000) dan Yousef (2001). Meskipun telah banyak diadaptasi di berbagai penelitian, kurang diketahui dimensi dari alat ukur etika kerja Islam. Sehingga, untuk variabel etika kerja Islam peneliti melakukan analisis faktor eksploratori untuk menentukan distribusi aitem dari alat ukur tersebut. Model analisis variabel etika kerja Islam dengan 2 faktor dan standar *absolute value* 0.4 menghasilkan 34 aitem valid dari 36 aitem yang dianalisis, 36 aitem tersebut merupakan aitem-aitem yang telah diuji terlebih dahulu nilai korelasien *Alpha Cronchbach* dari jumlah aitem awal yaitu sebanyak 46 aitem. Selanjutnya, dari hasil analisis faktor tersebut skala etika kerja Islam dapat

dikelompokkan menjadi faktor yaitu etika berhubungan dengan dengan masyarakat dan etos kerja berhubungan dengan sikap kerja individu.

Pengelompokan kedua faktor tersebut dilakukan berdasarkan teori yang di ungkapkan oleh Ali dan Al-Owaihah (2008) yang mengemukakan bahwa elemen dasar etika kerja Islam memandang pekerjaan tidak hanya sebagai tujuan akhir tetapi sebagai sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial, selain itu berdasarkan pernyataan Nabi Muhammad SAW yang menyerukan kepada pengikutnya bahwa pekerjaan yang berguna adalah pekerjaan yang bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat, serta orang-orang yang bekerja keras diakui dan dihargai. Nabi Muhammad SAW bersabda bahwa bekerja menyebabkan dosa diampuni dan bahwa tidak ada makanan yang lebih baik dari pada yang dimakan dari hasil kerja sendiri, selain itu ditegaskan pula bahwa bekerja adalah ibadah. Allah selalu memberkati pekerja yang berusaha menyempurnakan pekerjaannya. Selain itu, etika kerja Islam menekankan bahwa niat pekerjaan penting dibanding hasilnya sebagai ukuran moralitas. Artinya, dalam pekerjaan ditekankan niat kerja yang baik untuk memperoleh hasil yang baik dan bekerja adalah kegiatan wajib dan merupakan kebutuhan untuk membangun keseimbangan hidup seorang individu dan kesejahteraan sosial masyarakat (Ali & Al-Owaihah, 2008). Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa hasil analisis faktor sesuai dengan teori yang menjadi dari skala etika kerja Islam itu sendiri.

Etika kerja Islam terbagi atas faktor etika kerja berhubungan dengan masyarakat dan etika kerja berhubungan dengan sikap kerja individu. Faktor-

faktor tersebut dapat dikaitkan dengan hubungan antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi seperti yang dijelaskan oleh Ali dan Al-Owaidan (2008) etika kerja Islam memandang bekerja sebagai kegiatan wajib bagi umat muslim sebagai sarana dalam pemenuhan kebutuhan untuk membangun keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan sosial seorang individu, bekerja mendorong seseorang untuk mampu memenuhi kebutuhan hidup dari segi ekonomi, psikologis, sosial dan moral serta membawa kesejahteraan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki etika kerja Islam memiliki pemahaman bahwa bekerja merupakan kewajiban untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan diri sendiri dan membangun kesejahteraan masyarakat, dengan itu karyawan yang memiliki keyakinan tersebut merasa bekerja adalah sebuah tanggung jawab dan keharusan, sehingga mampu mendorong komitmen normatif terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Selain itu karyawan yang memiliki etika kerja Islam meyakini bahwa bekerja merupakan sebuah keperluan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga akan mendorong kebutuhan untuk bertahan pada perusahaan tempatnya bekerja. Selanjutnya dalam Islam diyakini pula bahwa bekerja merupakan manifestasi dari amal shaleh yang mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur (Tasmara, 2002). Sehingga dapat mendorong keinginan karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya dan meningkatkan komitmen afektif karyawan yaitu keinginan untuk terlibat dan tetap bertahan sebagai karyawan dalam perusahaan tersebut.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lainnya seperti, Yousef (2001) tentang etika kerja Islam: moderator antara

komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam konteks lintas budaya pada 425 karyawan Muslim di beberapa organisasi di Uni Emirat Arab (UEA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam secara langsung berkaitan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, serta memoderatori kedua variabel tersebut. Etika kerja Islam yang tinggi menghasilkan sikap kerja keras, komitmen dan dedikasi untuk bekerja, kreativitas kerja, kerjasama dan daya saing yang adil ditempat kerja. Sikap positif tersebut bermanfaat bagi karyawan maupun organisasi tempatnya bekerja. Selanjutnya, pada penelitian Rohkman (2010) tentang pengaruh etika kerja Islam terhadap hasil kerja (komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *turnover*) pada karyawan lembaga keuangan mikro syariah di Kabupaten Demak, Jawa Tengah, Indonesia menunjukkan dengan jelas pengaruh dari etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini mengungkapkan pentingnya dampak etika kerja Islam pada persepsi karyawan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis kolerasi ditemukan bahwa nilai  $r^2 = 0.236$  yang mana hal ini menjelaskan bahwa variabel etika kerja Islam memberi sumbangan sebesar 23.6% bagi variabel komitmen organisasi pada karyawan Bank Syariah X, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja Islam dapat menjadi predikor bagi variabel komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa etika kerja Islam dapat menjadi pilihan dalam upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Yousef (2001) mengungkapkan hal serupa yaitu etika kerja Islam berpengaruh secara langsung pada komitmen organisasi, etika kerja Islam menghasilkan sikap kerja keras, komitmen dan dedikasi untuk bekerja,

kreatif, kooperatif dan selalu berlomba untuk dalam meningkatkan kualitas di tempat kerja. Etika kerja Islam menimbulkan sikap kerja positif dalam diri karyawan sehingga karyawan secara sukarela menunjukkan dedikasi dan memilih untuk bertahan di perusahaan tempatnya bekerja.

Terdapat beberapa kelemahan dalam penelitian ini yaitu alat ukur yang digunakan tidak memiliki dimensi yang jelas sehingga mengharuskan peneliti untuk melakukan analisis faktor. Selain itu, metode analisis data yang dilakukan tidak sistematis dan aitem-aitem dari alat ukur etika kerja Islam yang seharusnya bisa digugurkan sebelum pengambilan data akhirnya digugurkan setelah peneliti melakukan pengambilan data sehingga mengharuskan peneliti untuk menganalisis ulang data penelitian tersebut. Selain itu peneliti yang masih kurang berpengalaman dalam melakukan analisis statistik terhadap data penelitian kurang menguasai prosedur analisis faktor sehingga peneliti melakukan analisis dengan reliabilitas *Alpha Cronbach* terlebih dahulu sebelum analisis faktor yang seharusnya tidak perlu dilakukan. Secara keseluruhan masih terdapat kekurangan pada penelitian ini, salah satunya adalah ketika pengambilan data peneliti tidak menunggu dilokasi pengambilan data sampai pengisian data selesai. Hal ini membuat peneliti tidak bisa mengawasi secara langsung proses pengisian angket oleh subjek. Kemudian pada alat ukur etika kerja Islam memiliki aitem yang memungkinkan subjek merespon dengan pilihan yang jawaban yang normatif, sehingga kecenderungan skor berada pada rentang tinggi dan sangat tinggi. Kekurangan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan

bagi penelitian selanjutnya agar penelitian kedepannya dapat dilakukan dengan lebih sempurna.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan telah diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi pada karyawan Bank Syariah X. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi etika kerja Islam maka semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan Bank Syariah X, begitu pula sebaliknya semakin rendah etika kerja Islam maka semakin rendah komitmen organisasi karyawan Bank Syariah X.

### **Saran**

#### *1. Bagi Subjek Penelitian*

Merujuk kepada hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu dengan topik yang sama diharapkan subjek dapat menjadikan hasil penelitian sebagai evaluasi dan acuan untuk lebih meningkatkan etika kerja Islam sebagai standar nilai yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat lebih berkomitmen organisasi tempatnya bekerja.

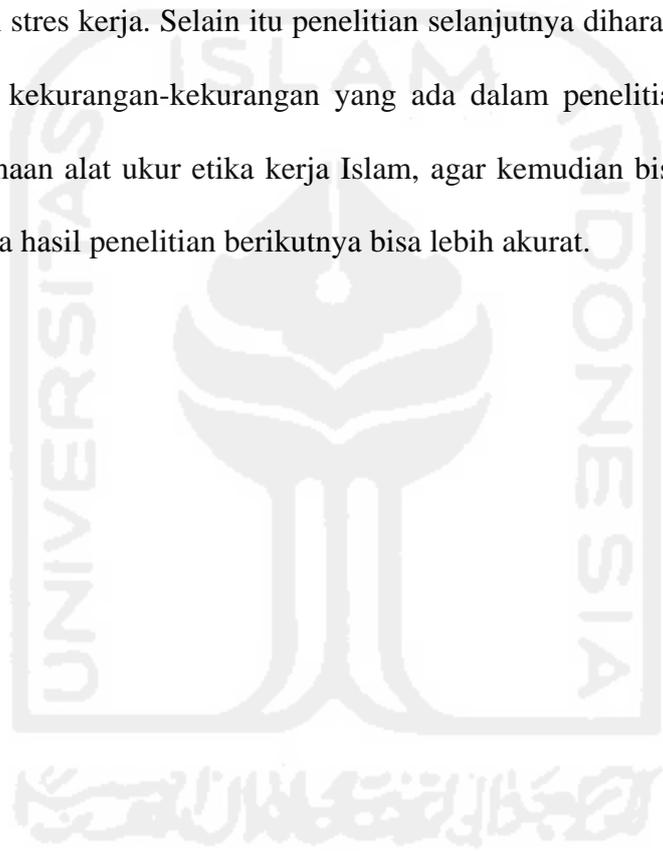
#### *2. Bagi Perusahaan*

Berdasarkan hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu perusahaan dapat menerapkan program untuk meningkatkan etika kerja Islam pada karyawan. Merujuk pada penelitian terdahulu etika kerja Islam memungkinkan karyawan menunjukkan sikap kerja yang lebih positif seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi untuk bekerja, kreativitas kerja, kerjasama dan daya

saing yang adil ditempat kerja yang tentunya bermanfaat bagi karyawan dan organisasinya.

### 3. *Bagi Penelitian Selanjutnya*

Pada penelitian selanjutnya, diharapkan dapat dilakukan penelitian terhadap variabel etika kerja Islam berkaitan dengan variabel lain seperti variabel stres kerja. Selain itu penelitian selanjutnya diharapkan untuk mampu melihat kekurangan-kekurangan yang ada dalam penelitian ini seperti pada penggunaan alat ukur etika kerja Islam, agar kemudian bisa memperbaikinya sehingga hasil penelitian berikutnya bisa lebih akurat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abrivanto, O., Swasto, B., & Utami, H. N. (2014). pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *jurnal administrasi bisnis*, 7(2), 1-9.
- Ahmad, S., & Owoyemi, M. Y. (2012). The concept of Islamic work ethic: an analysis of some salient points in the prophetic tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 116-123.
- Aji, G. (2010). Analisis pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dengan komitmen profesi sebagai variabel intervening. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam*, 94-108.
- Ali, A. (1988). Scalling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583. doi:10.1108/13527600810848791
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic Work Ethic: A Critical Review. *Cross Cultural An International Journal*, 15(1), 5-19. doi:10.1108/13527600810848791
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measure and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Alwi, S. (2001). *Manajemn Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Alwiyah. (2016). Peningkatan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja (studi kasus pada staf auditor kantor akuntan publik kota Semarang). *Economica*, 7, 23-54.
- Anik, S., & Arifuddin. (2003). Analisis pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 7(2), 159-182.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Folorunso, O. O., Adewale, A. J., & Abodunde, S. M. (2014). Exploring the effect of organizational commitment dimensions on employees performance: an empirical. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(8), 275-286. doi:10.6007/IJARBS/v4-i8/1096
- Helen, D. (2014, Mei 15). *SURVEI SDM PERBANKAN: Turn Over Karyawan 15%, Motif Utamanya Cari Tunjangan Lebih Menjanjikan*. (Y. Yunus, Editor) Retrieved from Finansial Bisnis: <http://finansial.bisnis.com/read/20140515/90/228134/survei-sdm->

perbankan-turn-over-karyawan-15-motif-utamanya-cari-tunjangan-lebih-menjanjikan

- IBI. (2014, April 3). *Bank Memahami Nasabah, tapi Kurang Memahami Karyawan*. Retrieved from Ikatan Bankir Indonesia (IBI): <http://ikatanbankir.or.id/berita-hangat/bank-memahami-nasabah-tapi-kurang-memahami-karyawan/>
- Iqbal, A. (2010). An empirical assesment of demographic factors, organizational ranks and organizational commitment. *International Journal of Business and Management*, 5(3), 16-27.
- Irham, M. (2012). Etos kerja dalam perspektif Islam. *Jurnal Substantia*, 14(1), 11-24.
- Latuheru, B. P. (2005). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating (studi empiris pada kawasan industri maluku). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 7(2), 117-130.
- Mandiri, P. B. (2013). *Laporah Tahunan 2013*. PT Bank Syariah Mandiri.
- Mandiri, P. B. (2014). *Laporan Tahunan 2014*. PT Bank Syariah Mandiri.
- Mandiri, P. B. (2015). *Laporan Tahunan 2015*. PT Bank Mandiri Syariah.
- Marri, M. Y., Sadozai, A. M., Zaman, H. M., 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), 37-49.
- Mathieu, E. J., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Buletin*, 108(2), 171-194. doi:0033-2909/9C/S00.75
- Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 224-247.
- MS, C. (2012, Agustus 14). *Krisis SDM Picu Turn Over Perbankan Syariah*. Retrieved from inilahcom: <http://m.inilah.com/news/detail/1894191/krisis-sdm-picu-turn-over-perbankan-syariah.%20diakses%20November%202014>
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nurendra, A. M. (2013). Peranan Etos Kerja Islami sebagai Variabel Moderator pada Hubungan antara Tuntutan Kerja dan Sumberdaya Kerja dengan Keterikatan Kerja. *Tesis Program Studi Profesi Psikologi*.

- Nurmatias, F. (2015). Pengaruh etika kerja Islam, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. *Jurnal Tamaddun Ummah*, 1(1), 1-14.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effect of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- PortalHR. (2005, Januari 6). *Membedah Pandangan Karyawan Indonesia*. Retrieved from PortalHR: <http://portalhr.com/people-management/employee-relations/membedah-pandangan-karyawan-indonesia/>
- Puspitawati, N. M., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68-80.
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business and Organization Studies*, 15(1), 21-27.
- Sakina, N. (2009). Komitmen organisasi pada Pt. Bank X Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 7(2), 53-62.
- Salahudin, S. N., Baharuddin, S. S., Abdullah, M. S., & Osmac, A. (2016). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35, 582-590. doi:10.1016/S2212-5671(16)00071-X
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 92-109. doi:10.22146/jpsi.7695
- Tasmara, T. (1994). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Watson, W. T. (2014, November 25). *Indonesian organizations struggling to attract and retain key talent*. Retrieved from Willis Towers Watson: <https://www.towerswatson.com/en/Press/2014/11/Indonesian-organizations-struggling-to-attract-and-retain-key-talent>
- Yousef, D. A. (2000). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity. *Journal of Managerial Psychology*, 15(4), 283-302. doi:10.1108/02683940010305270

Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic: a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *MCB University Press*, 30(2), 152-169. doi:10.1108/0048348011038032



## IDENTITAS PENULIS

Nama Mahasiswa : Yulia Rahmiyati

Alamat Kampus : Gedung Unit XII, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial  
Budaya, Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia,  
Jalan Kaliurang KM 14,5, Sleman, D.I. Yogyakarta

Alamat Rumah : Dusun Air Mancur, Desa Lubuk Pinang, Kec. Lubuk  
Pinang, Kab. Mukomuko, Bengkulu

Nomor Telepon/HP : 085263630863

Alamat Email : yuliarahmiyati26@gmail.com

