

Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah

Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Berorganisasi di

Jaringan BMT Puskopsyah Formes Sleman

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Imam Agung Edy Wibowo

Nomor Mahasiswa : 11311133

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah

Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Berorganisasi di

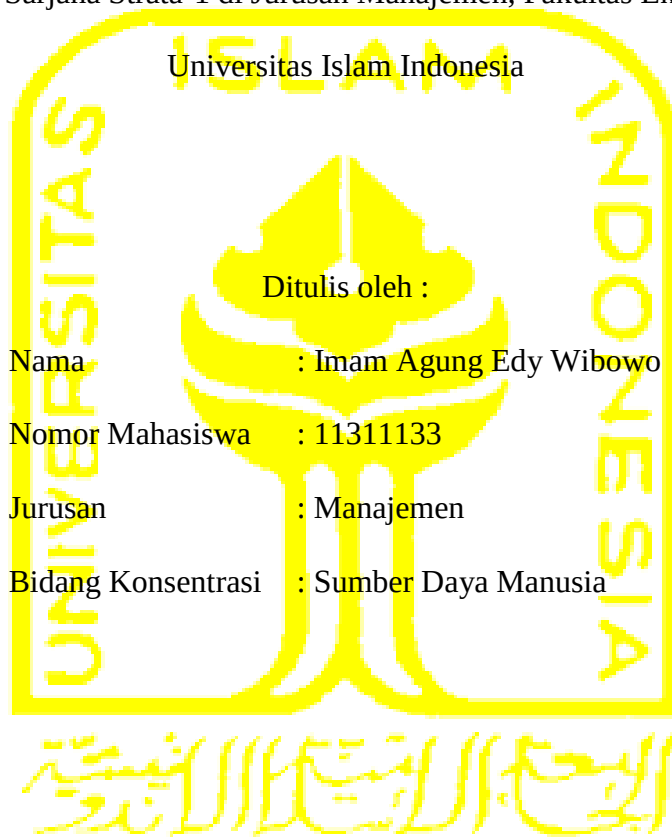
Jaringan BMT Puskopsyah Formes Sleman

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Ujian Akhir Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,

Universitas Islam Indonesia



Ditulis oleh :

Nama : Imam Agung Edy Wibowo

Nomor Mahasiswa : 11311133

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam refrensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 03 Juli 2017

Penulis,



Imam Agung Edy Wibowo

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah
Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Berorganisasi di
Jaringan BMT Puskopyah Formes Sleman

SKRIPSI

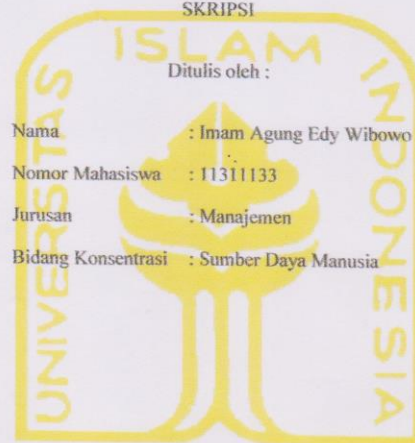
Ditulis oleh :

Nama : Imam Agung Edy Wibowo

Nomor Mahasiswa : 11311133

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia



Yogyakarta, 03 Juli 2017

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing,

Arif Hartono S.E., MHRM., Ph.D.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN
BERPINDAH KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN BERORGANISASI DI
JARINGAN BMT PUSKOPSYAH FORMES SLEMAN**

Disusun Oleh : **IMAM AGUNG EDY WIBOWO**

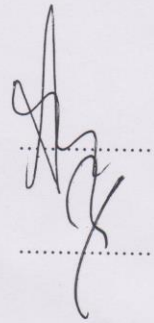
Nomor Mahasiswa : **11311133**

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

Pada hari Senin, tanggal: 10 Juli 2017

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.

Penguji : Suhartini, Dra., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

Motto

“Whatever may be said in praise of poverty, the fact remains that it is not possible to live a really complete or successful life unless one is rich”

- Wallace D Wattles

“Whether you think you can, or you think you can't-you're right.”

- Henry Ford

“.....Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

- Al Qur'an, Surat Ar-Rad – 11

“Sesungguhnya Allah berfirman : "Aku menurut dugaan hambaKu kepadaKu, dan Aku bersamanya apabila ia ingat kepadaKu.”

(HR. Tirmidzi).

Teruntuk,

Allah SWT

Almamaterku, FE UII

Ayah dan Ibu tersayang

Adikku Tercinta dan Segenap Keluarga

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap Keinginan berpindah karyawan dengan komitmen berorganisasi sebagai variabel intervening pada jaringan BMT Puskopyah Formes di Sleman. Puskopyah Formes atau kepanjangan dari Pusat Koperasi Syariah dan Forum Mitra Ekonomi Syariah merupakan pengurus jaringan BMT dengan jumlah keseluruhan karyawan dan manajer sebanyak 307. Metode total sampling atau sensus digunakan untuk menentukan sample penelitian ini dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner yang kembali kepada peneliti sejumlah 173 dengan rate kembali 56,35%. Analisis data menggunakan analisis jalur.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap komitmen berorganisasi serta pengaruh negatif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap keinginan berpindah karyawan, kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi berpengaruh secara positif dan signifikan serta kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan berpengaruh negatif dan signifikan, etika kerja Islam dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen berorganisasi, etika kerja Islam dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan, komitmen berorganisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan secara signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung etika kerja Islam terhadap keinginan berpindah karyawan melalui komitmen berorganisasi tidak terbukti dikarenakan pengaruh langsung yang lebih besar, pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan melalui komitmen berorganisasi terbukti dan negatif.

Keywords: *Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, Komitmen Berorganisasi, Keinginan Berpindah karyawan*

Abstract

This research is aimed to know the effect between Islamic work ethic and job satisfaction toward employee turnover intention with organizational commitment as variable intervening on the network of BMT Puskopyah Formes in Sleman. Puskopyah Formes stands for *Pusat Koperasi Syariah* and *Forum Mitra Ekonomi* is the head of network of BMT with total number of employees and managers are 307. Total sampling or census were used to determine this research sample and data collection using questionnaire. Questionnaire which returned to researcher were 173 with return rate 56,35%. Data analysis used path analysis.

The result of this research indicated that there was a positive direct and significant effect between Islamic work ethic toward organizational commitment also negative direct and significant effect between Islamic work ethic toward employee turnover intention, job satisfaction toward organizational commitment positively and significantly had direct effect also job satisfaction toward employee turnover intention negatively and significantly had direct effect, Islamic work ethic and job satisfaction toward organizational commitment had a positive effect toward organizational commitment, Islamic work ethic and job satisfaction positively affect employee turnover intention, organizational commitment negatively affect employee turnover intention significantly, while indirect effect of Islamic work ethic toward employee turnover intention through organizational commitment were not proved due to direct effect has larger effect than indirect effect, indirect effect between job satisfaction and employee turnover intention through organizational commitment were proved and negative.

Keywords: *Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Turnover Intention*

Kata Pengantar

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'aalamiin, puja-puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis bisa menyelesaikan dengan baik tugas akhir (skripsi) yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Berorganisasi di Jaringan BMT Puskopyah Formes Sleman” sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Tak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW. Yang dengan segala keistimewaannya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia di muka bumi ini dalam berperilaku, menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Adapun yang menjadi tujuan umum penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan yang dimediasi oleh komitmen berorganisasi. Dalam penelitian ini, Puskopyah Formes dengan jaringan BMT-nya menjadi lokasi penelitiannya dengan melibatkan 307 orang karyawan dan manajer tetap yang ada.

Selain proses yang cukup menguras waktu dan pikiran, penyelesaian skripsi ini tak lepas dari segala usaha, doa serta dukungan dari banyak pihak. Terima kasih yang tak terbendung dari hati serta penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada:

1. Allah SWT atas segala sesuatunya yang telah diberikan kepada penulis.

2. Orang tua (Bapak dan Ibu) serta saudara-saudariku yang penulis cintai dan sayangi, yang mana telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
3. Bapak Nandang Sutrisno, SH., LL.M., M.Hum., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Dwi Praptono Agus Harjito, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Drs. Sutrisno, MM selaku Ketua Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Arif Hartono S.E., MHRM., Ph.D. selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia memberi arahan, ilmu dan pengetahuan, serta perhatian dan kepeduliannya menyemangati penulis dalam tiap proses penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Bambang Susanto sebagai Manajer di Puskopyah Formes serta mba Esti Windasari dan mas Ardy Kurniawan yang telah menerima penulis untuk melakukan penelitian di Puskopsyah Formes dan jaringannya. Tidak lupa penulis ucapkan terima kasih atas bantuan yang telah diberikan untuk kelancaran penelitian ini.
8. Bapak Totok dan Bapak Edi dari Bank Syariah MCI yang telah memberikan masukan dan sekaligus rekomendasi untuk melakukan penelitian di Puskopyah Formes.

Serta semua pihak yang telah memberikan motivasi dan bantuan yang sangat banyak sehingga tidak bisa disebutkan satu persatu. Penulis hanya bisa

berdoa semoga semua kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT. Aamin

Sebagai penutup, penulis berharap ada saran dan kritik yang membangun agar hasil penelitian dan skripsi yang disusun ini bisa lebih baik lagi dan mampu menambah kemanfaatan untuk banyak orang. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 22 Juni 2017

Penulis,

Imam Agung Edy Wibowo

Daftar Isi

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Halaman Bebas Plagiarisme.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Berita Acara	v
Halaman Motto	vi
Abstrak	viii
Abstract	ix
Kata Pengantar	x
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel	xix
Daftar Gambar	xxi
Daftar Lampiran	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Tabel Resume Jurnal	20

2.3 Landasan Teori.....	30
2.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	30
Definisi Manajemen.....	30
Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	30
Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	31
Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	32
2.3.2 Etika Kerja Islam	35
Definisi Etika Kerja Islam	35
Komponen Etika Kerja Islam	36
Pengaruh Variabel Etika Kerja Islam	43
2.3.3 Kepuasan Kerja	44
Definisi Kepuasan Kerja	44
Komponen Kepuasan Kerja	46
2.3.4 Komitmen Berorganisasi	51
Definisi Komitmen Berorganisasi	51
Komponen Komitmen Berorganisasi	52
Pedoman Meningkatkan Komitmen Berorganisasi	54
2.3.5 Keinginan Berpindah Karyawan.....	55
Definisi Keinginan Berpindah Karyawan	55
Faktor Pengaruh Keinginan Berpindah Karyawan	57
Tahapan Terjadinya Keinginan Berpindah Karyawan	58
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	63
2.4.1 Etika Kerja Islam dan Komitmen Berorganisasi	63

2.4.2 Kepuasan Kerja dan Komitmen Berorganisasi	64
2.4.3 Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Berorganisasi	65
2.4.4 Etika Kerja Islam dan Keinginan Berpindah Karyawan	65
2.4.5 Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah Karyawan	66
2.4.6 Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan	67
2.4.7 Komitmen Berorganisasi dan Keinginan Berpindah Karyawan	68
2.4.8 Etika Kerja Islam dan Keinginan Berpindah Karyawan Melalui Komitmen Berorganisasi	68
2.4.9 Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah Karyawan Melalui Komitmen Berorganisasi	69
2.5 Kerangka Penelitian	70
BAB III METODE PENELITIAN	75
3.1 Jenis Penelitian	75
3.2 Lokasi Penelitian	75
3.3 Demografi Karyawan	75
3.3.1 Populasi	76
3.3.2 Sampel	76
3.4 Variabel Penelitian	77
3.5 Definisi Operational	78
3.5.1 Etika Kerja Islam.....	78
3.5.2 Kepuasan Kerja	80

3.5.3 Komitmen Berorganisasi	81
3.5.4 Keinginan Berpindah Karyawan	82
3.6 Tipe Penelitian	83
3.7 Metode Pengumpulan Data	84
3.8 Metode Analisis Data	85
3.8.1 Analisis Deskriptif	86
3.8.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	86
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	88
3.8.4 Goodness Fit of Model	90
3.8.5 Analisa Jalur	91
3.8.6 Diagram Jalur dan Persamaan Struktural	92
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	95
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	94
4.1.1 Hasil Uji Validitas	94
4.1.2 Hasil Uji Reliabelitas	97
4.2 Karakteristik Responden	98
4.2.1 Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin	98
4.2.2 Kelompok Responden Menurut Usia.....	98
4.2.3 Kelompok Responden Menurut Pendidikan Terakhir	99
4.2.4 Kelompok Responden Menurut Masa Kerja	100
4.2.5 Kelompok Responden Menurut Gaji	101
4.2.6 Kelompok Responden Menurut Jabatan	101
4.3 Analisa Deskriptif.....	102

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	110
4.4.1 Uji Normalitas	110
4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas	114
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	115
4.5 Uji Hipotesis	117
4.5.1 Analisis Regresi Berganda.....	117
4.5.2 Analisis Jalur.....	127
4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	130
4.6 Pembahasan	130
4.6.1 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Berorganisasi.....	130
4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Berorganisasi	132
4.6.3 Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Berorganisasi	133
4.6.4 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan....	134
4.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan.....	135
4.6.6 Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan	136
4.6.7 Pengaruh Komiten Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan	138
4.6.8 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Berorganisasi	139
4.6.9 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Berorganisasi	140
	142

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	142
5.2 Saran	143
DAFTAR PUSTAKA	145

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Tabel Resume Jurnal.....	20
Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel.....	94
Tabel 4.2 Validitas Pernyataan X1 (Etika Kerja Islam).....	95
Tabel 4.3 Validitas Pernyataan X2 (Kepuasan Kerja)	96
Tabel 4.4 Validitas Pernyataan Z (Komitmen Berorganisasi)	96
Tabel 4.5 Validitas Pernyataan Y (Keinginan Berpindah Karyawan)	96
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas	97
Tabel 4.7 Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin	98
Tabel 4.8 Kelompok Responden Menurut Usia	98
Tabel 4.9 Kelompok Responden Menurut Tingkat Pendidikan	99
Tabel 4.10 Kelompok Responden Menurut Masa Kerja	100
Tabel 4.11 Kelompok Responden Menurut Gaji	101
Tabel 4.12 Kelompok Responden Menurut Tingkat Jabatan	101
Tabel 4.13 Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan	102
Tabel 4.14 Kelas Interval Kategori	104
Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Variabel Etika Kerja Islam (X1).....	104
Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X2)	106
Tabel 4.17 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Berorganisasi (Y)	107
Tabel 4.18 Analisis Deskriptif Variabel Keinginan Berpindah (Z)	109
Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas	110
Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolinieritas	115
Tabel 4.21 Hasil Uji Heteroskedastisitas	116

Tabel 4.22 Hasil Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$	118
Tabel 4.23 Hasil Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Y$	121
Tabel 4.24 Hasil Regresi $Z \rightarrow Y$	125
Tabel 4.25 Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung	129
Tabel 4.26 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	130

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Penelitian	70
Gambar 4.1 Histogram Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$	111
Gambar 4.2 Normal P-P Plot Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$	112
Gambar 4.3 Histogram Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Y$	112
Gambar 4.4 Normal P-P Plot Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Y$	113
Gambar 4.5 Histogram Model Regresi $Z \rightarrow Y$	113
Gambar 4.6 Normal P-P Plot Model Regresi $Z \rightarrow Y$	114
Gambar 4.7 <i>Scatterplot</i> Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$	116
Gambar 4.8 <i>Scatterplot</i> Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Y$	117
Gambar 4.9 <i>Scatterplot</i> Model Regresi $Z \rightarrow Y$	117
Gambar 4.10 Gambar Analisis Jalur	127

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	151
Lampiran 2 Data Karakteristik Responden	159
Lampiran 3 Data Mentah Kuesioner	164
Lampiran 4 Hasil Output SPSS	186
Lampiran 5 Surat Ijin Penelitian.....	203
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian	205

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Etika dalam bekerja merupakan salah satu kunci kesuksesan dan keberhasilan sebuah organisasi dalam menghadapi tantangan global. Banyaknya cara untuk meraih keberhasilan menyebabkan timbulnya etika bekerja yang kurang baik. Kegagalan perusahaan – perusahaan besar seperti Enron dan WorldCom meningkatkan minat penelitian terhadap etika kerja. Namun penelitian etika kebanyakan berada di Amerika dan beberapa Negara Eropa (Lim dan Say, 2003; Rizk, 2008, dalam Rokhman, 2010). Islam sebagai agama rahmatan lil alamin yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW merupakan agama yang tidak hanya mengajarkan spiritual, namun juga kehidupan material. Hal ini dapat dibuktikan dengan keberhasilan Nabi Muhammad SAW membawa keluar bangsa Arab, terutama para *beduin* keluar dari zaman jahiliyah menjadi bangsa yang berperadaban maju, baik secara ekonomi maupun ilmu pengetahuan. Namun pencapaian material ini menjadi topik yang jarang dibicarakan dan didambakan di kalangan muslim pada era sekarang ini dikarenakan dianggap hal yang bukan mempresentasikan Islam. Dikarenakan pandangan ini, muncul pemahaman bahwa Islam erat dengan meninggalkan kehidupan dunia atau dikenal dengan sifat *zuhud*. Ditambah lagi dengan adanya thesis dari Weber (1958) yang menyatakan bahwa Islam tidak bisa mengembangkan nilai – nilai seperti etika Protestant “Jiwa kapitalisme” dan pandangan *Sufism* yang menghindari kegiatan materialistik dunia.

Pandangan Weber tersebut berhasil disangkal oleh penelitian Arslan (2000 & 2001) dalam Rokhman (2010) bahwa manajer Turki memiliki nilai yang lebih tinggi dalam segala karakteristik *Protestant Work Ethic* dibanding manajer Inggris. Sejarah juga mencatat bahwa 9 sahabat Nabi Muhammad SAW adalah orang – orang yang sangat kaya. Mengutip dari kuliah singkat yang disampaikan oleh Ustadz Nasrullah yang mengutip juga dari Dr. Jaribah bin Ahmad Al Haritsi dalam bukunya Fikih Ekonomi Umar, bahwa Umar bin Khattab pada saat itu memiliki penghasilan per bulan 233 milyar dan 70.000 ladang senilai 11,2 triliun.

Dengan adanya fakta ini dan hasil penelitian dari Aslan (2000 & 2001), Islam bukan hadir untuk memisahkan kehidupan manusia dengan kehidupan dunia, namun untuk mensejahterakan secara duniawi maupun akhirat. Pencapaian peradaban Islam ini merupakan manifestasi yang nyata dari praktek etika kerja Islam seperti yang diindikasikan oleh Ali (1992), bahwa selama enam abad pertama Islam, pengetahuan, perdagangan, industri, agrikultur, dan perkembangan organisasi yang kompleks berkembang. Etika kerja Islam merupakan orientasi menuju kerja. Kerja merupakan sebuah kebajikan dalam pemenuhan kebutuhan manusia dan sebuah keharusan untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan individu dan kehidupan sosial. Konsep etika kerja Islam bersumber pada *Quran*, hadith dan praktek yang dilakukan Nabi Muhammad SAW, yang mengabarkan bahwa kerja keras akan menghapus dosa dan “tidak ada yang makan makanan yang lebih baik daripada yang dia makan dari karyanya”. Ahmad (1976) dalam Yousef (2001) berpendapat bahwa etika kerja Islam bukan untuk menampilkan urusan dunia namun untuk pemenuhan kehidupan dan motif bisnis merupakan salah satu prioritas

kehidupan. Sebagai hasil, para karyawan yang percaya Islam dan mengikuti etika – etika Islam cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Rokhman, 2010). Etika adalah prinsip moral yang membedakan baik dari yang buruk. (Khan ,2015) etika kerja Islam juga mempengaruhi komitmen berorganisasi dan keinginan berpindah karyawan. (Yousef, 2001) menemukan adanya hubungan yang signifikan dan korelasi positif antara etika kerja Islam dengan komitmen berorganisasi. (Sadozai dkk, 2013) menemukan bahwa jika etika kerja Islam meningkat pada sektor organisasi publik akan mengurangi keinginan berpindah karyawan.

Menurut Robbins (2005) kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan individu terhadap suatu pekerjaan. Hal ini dapat menjadi indikasi tingkat komitmen berorganisasi seorang karyawan dikarenakan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempertahankan perasaan positif (Rokhman, 2010). Kepuasan kerja juga mempengaruhi keinginan berpindah karyawan. Adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan (Rokhman, 2010;Yücel, 2012).

Komitmen berorganisasi merupakan kepercayaan karyawan yang kuat pada target – target dan nilai – nilai organisasi dan usaha – usaha mereka untuk membuat organisasi sejahtera dan keinginan kuat mereka mempertahankan hubungan dengan organisasi (Hunt dan Morgan, 1994) dalam (Sodozai dkk, 2013). Karyawan yang memiliki komitmen berorganisasi yang tinggi maka dapat dipastikan memiliki tingkat keinginan berpindah yang rendah. Sadozai dkk 2013, komitmen berorganisasi mengurangi angka keinginan berpindah karyawan pada level yang

signifikan. Penelitian yang lain juga menemukan hal yang sama (Marri dkk, 2013) bahwa adanya hubungan negative dan signifikan pada komitmen berorganisasi dan keinginan berpindah karyawan dan juga penelitian yang dilakukan oleh Arocas dan Camps (2008), bahwa komitmen berorganisasi dan keinginan berpindah karyawan mempunyai hubungan negatif.

Satu hal yang menjadi keharusan dihindari oleh suatu organisasi adalah keinginan berpindah karyawan. Selain mengharuskan organisasi untuk merekrut karyawan baru dan organisasi harus mengeluarkan biaya ketika keinginan berpindah tersebut dilakukan karyawan. Keinginan berpindah karyawan atau yang lebih dikenal sebagai *turnover intention*. (Sager dkk, 1998) dalam (Marri dkk, 2013) keinginan berpindah karyawan adalah keputusan mental yang mengintervensi antara sikap individu mengenai pekerjaan apakah akan tinggal atau meninggalkan.

Penelitian tentang kaitan antara etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen berorganisasi serta keinginan berpindah karyawan perlu dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan pada jaringan BMT di Sleman yang terdaftar sebagai anggota Puskopsyah Formes yang berjumlah 30 BMT. Penulis ingin mengetahui bagaimana nilai – nilai Islam yang ada di jaringan BMT Sleman ini diterapkan sebagai etika kerja Islam dan selanjutnya pengaruhnya terhadap komitmen berorganisasi dan keinginan berpindah karyawan. Kepuasan kerja juga merupakan variabel yang perlu diteliti dan menjadi indikasi apakah karyawan berkomitmen terhadap organisasi dan menginginkan tinggal atau meninggalkan organisasi.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Adapun masalah yang timbul dalam penelitian ini :

1. Apakah ada pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen berorganisasi
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi
3. Apakah ada pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi
4. Apakah ada pengaruh etika kerja Islam terhadap keinginan berpindah karyawan
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah perpindahan karyawan
6. Apakah ada pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan
7. Apakah ada pengaruh komitmen berorganisasi terhadap keinginan berpindah karyawan
8. Apakah ada pengaruh etika kerja Islam terhadap keinginan berpindah karyawan yang dimediasi oleh komitmen berorganisasi
9. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan yang dimediasi oleh komitmen berorganisasi

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen berorganisasi

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi
3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi
4. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap keinginan berpindah karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah perpindahan karyawan
6. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan
8. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap keinginan berpindah karyawan yang dimediasi oleh komitmen berorganisasi
9. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan yang dimediasi oleh komitmen berorganisasi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada 30 BMT Sleman yang terdaftar dalam Puskopsyah Formes mengenai pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan serta komitmen berorganisasi sebagai mediasinya.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan tambahan wawasan bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya dengan disertai perkembangan variabel-variabel penelitian lain.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian dirancang agar peneliti lebih terarah dalam melakukan penelitian, penulisan penelitian ini dibagi menjadi lima bab yang secara lebih terperinci adalah sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab pendahuluan ini memuat beberapa bagian yang ada dalam proposal penelitian diantaranya latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika laporan penelitian.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi penjelasan dan pembahasan secara rinci kajian pustaka yang meliputi, hasil penelitian terdahulu, dan landasan teori. Inti ketiga pembahasan tersebut diformulasikan untuk membentuk kerangka penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini merupakan landasan metodologi penelitian, yang merupakan acuan analisis ilmiah dalam mewujudkan hasil penelitian yang mencakup: populasi dan sampel penelitian, sumber data dan teknik

pengambilan sampel, definisi dan pengukuran variabel sampel, model penelitian, operasionalisasi hipotesis serta teknik analisa data.

Bab IV : Analisis dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang pengujian hipotesis atas hipotesis yang dibuat dan hasil dari pengujian tersebut, serta pembahasan dan hasil analisis yang dikaitkan dengan teori yang berlaku.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi suatu kesimpulan dari seluruh hasil penelitian yang telah dilakukan, serta berisi saran-saran yang diberikan oleh peneliti untuk penelitian berikutnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Arshad Mahmood Sadozai dkk. (2013) dengan judul penelitian “Moderating Role of Islamic Work Ethics between the Relationship of Organizational Commitment and Turnover Intentions: A Study of Public Sector of Pakistan”. Penelitian tersebut menemukan bahwa para responden mempunyai keyakinan yang kuat terhadap Etika Kerja Islam. Adanya hubungan negatif antara Komitmen berorganisasi dan keinginan berpindah. Etika Kerja Islam dan keinginan berpindah menunjukkan hubungan terbalik antara dua variable, dengan hasil jika Etika Kerja Islam ditingkatkan di sektor organisasi publik akan mengurangi keinginan berpindah. Etika Kerja Islam mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan komitmen berorganisasi.
 2. Wahibur Rokhman. (2010) dengan judul penelitian “The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes”. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa para karyawan di beberapa lembaga finansial mikro sangat mendukung Etika Kerja Islam. Sedangkan untuk kepuasan kerja, mereka tidak sepenuhnya puas dengan pekerjaan mereka, namun lebih cenderung merasa puas. Komitmen berorganisasi pada para karyawan tinggi. Keinginan berpindah karyawan relatif rendah, berarti para karyawan mempunyai keinginan yang rendah untuk meninggalkan organisasi.
- Untuk hubungan antara Etika Kerja Islam dengan kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi adalah positif dan signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

mereka yang lebih mendukung Etika Kerja Islam akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Sedangkan hubungan antara Etika Kerja Islam dengan keinginan berpindah karyawan tidak signifikan.

3. Muhammad Yousuf Khan Marri dkk. (2013) dengan judul penelitian “Measuring Islamic Work Ethic And Its Consequences On Organizational Commitment And Turnover Intention An Empirical Study At Public Sector Of Pakistan”. Penelitian ini menggunakan sampel acak untuk mengkoleksi data dari 395 responden dari 36 institusi di sektor public di Pakistan. Hasil empirical mengindikasikan bahwa etika kerja Islam mempunyai dampak positif terhadap komitmen berorganisasi dan keinginan berpindah karyawan. Hasil juga menunjukan indikasi negatif yang kuat antara komitmen berorganisasi dan keinginan berpindah karyawan. Dalam jurnal tersebut juga disebutkan bahwa beberapa penelitian menunjukan bahwa pendekatan etika dalam bekerja mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen berorganisasi dan keinginan berpindah karyawan (Weeks et al, 2004; Schwepker, 2001).
4. Khurram Khan dkk. (2015) dengan judul penelitian “Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic”. Dari hasil penelitian dengan data 182 karyawan, etika kerja Islam mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan dan keterlibatan dan hubungan negative terhadap keinginan berpindah karyawan. Etika kerja Islam pada para karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi keinginan berpindah karyawan.

5. Keumala Hayati dan Indra Caniago. (2012) dengan judul penelitian “Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance”. Penelitian ini menggunakan sample sejumlah 149 karyawan Bank Islam di Bandar Lampung, Indonesia. Para karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi diprediksi memiliki komitmen berorganisasi yang tinggi, korelasi menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat dan positif antara dua variabel. Karyawan dengan etika kerja Islam yang tinggi diprediksi memiliki komitmen berorganisasi yang tinggi, korelasi mengindikasikan adanya hubungan tertinggi dan kuat antara dua variabel.
6. Muhammad Yousuf Khan Marri dkk. (2012) dengan judul penelitian “The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan”. Penelitian ini menggunakan teknik random sampling untuk mengumpulkan data dari 397 responden dari 25 lembaga sektor pertanian di Pakistan. Etika kerja Islam para karyawan relatif tinggi , berarti mengindikasikan bahwa para karyawan di sektor pertanian sangat mendukung etika kerja Islam. Pada kepuasan kerja, para pekerja tidak terpuaskan sepenuhnya, namun lebih cenderung menuju terpuaskan. Komitmen berorganisasi cukup tinggi, mengindikasikan bahwa para karyawan berkomitmen terhadap organisasi. Sedangkan untuk hubungan antar variabel, etika kerja Islam dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan. Hal serupa juga ditemukan pada kepuasan

kerja dan komitmen berorganisasi mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan.

7. Mohamed Farah Abdi dkk. (2014) dengan judul penelitian “The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment”. Penelitian ini dilakukan di kampus Universitas Insaniah, Kedah. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibagikan antara 40 karyawan dan dosen. Dari hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa etika kerja Islam mempunyai dampak terhadap kinerja dan berkelesai secara positif. Sedangkan korelasi etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi adalah negatif.
8. Popy Novita Pasaribu dkk (2011) dengan judul penelitian “Human Resources Model Based On Islamic Values In Sharia Banking”. Penelitian ini bertujuan menemukan model SDM yang berbasis nilai – nilai Islam dengan lokasi penelitian di di Indonesia dengan dua bank, yaitu Bank Muamalat Indonesia (BMI) dan BNI Syariah. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa nilai – nilai Islam memberikan dampak yang signifikan dan positif terhadap makna ibadah, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan. Makna ibadah memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Budaya organisasi menunjukkan dampak yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Kepuasan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen karyawan.
9. Yousef (2001) dengan judul penelitian “Islamic work ethic. A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural

context”. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 425 karyawan di beberapa organisasi di *United Arab Emirates (UAE)*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa para karyawan yang diteliti secara moderat merasa puas dengan pekerjaan mereka dan berkomitmen terhadap organisasi dan sangat berkomitmen terhadap etika kerja Islam. Hubungan antara komitmen berorganisasi dan kepuasan kerja adalah positif dan signifikan begitu juga dengan etika kerja Islam dan juga antara kepuasan kerja dan etika kerja Islam. Etika kerja Islam memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan budaya Negara dan etika kerja Islam tidak berinteraksi pada dampaknya terhadap kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi. Hasil dari ANOVA menunjukkan bahwa dukungan terhadap etika kerja Islam berbeda pada umur, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan budaya Negara. Dengan bertambahnya umur, pengalaman, dan tingkat pendidikan. Semakin tua (diatas 30 tahun) menunjukkan dukungan yang lebih kuat terhadap etika kerja Islam dibanding karyawan dibawah (30 tahun). Karyawan dengan pengalaman lebih dari 10 tahun menunjukkan dukungan yang lebih kuat terhadap etika kerja Islam. Begitu juga dengan karyawan dengan sarjana maupun pascasarjana menunjukkan dukungan yang lebih kuat terhadap etika kerja Islam dibanding dengan mereka tanpa gelar sarjana. Para ekspatriat Arab menunjukkan dukungan yang lebih kuat terhadap etika kerja Islam dibandingkan dengan karyawan dengan kenegaraan UAE maupun ekspatriat Asian. Para karyawan yang bekerja di organisasi jasa menunjukkan dukungan yang lebih kuat terhadap etika kerja Islam dibandingkan dengan mereka yang bekerja di organisasi

manufacturing. Mereka yang bekerja di organisasi pemerintah menunjukkan dukungan yang lebih kuat terhadap etika kerja Islam dibandingkan mereka yang bekerja di organisasi swasta.

10. Abdullah Sanusi Othman dkk dengan judul penelitian “Organizational Commitment And Work Ethics: An Empirical Assessment In A Malaysian Context”. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 227 karyawan dari beberapa cabang Bank lokal. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen para responden berada di atas rata – rata. Sedangkan diantara dimensi komitmen berorganisasi, mean dari continuance commitment tertinggi (3.54). Sedangkan normative commitment terendah (3.18) dan affective commitment berada sedikit dibawah continuance commitment. Mean secara keseluruhan dari etika kerja Islam adalah tinggi secara moderat. Hubungan korelasi koefisien antar tiga variabel dari komitmen berorganisasi secara relatif independen dengan yang lain. Hubungan tertinggi pada affective commitment dan normative commitment (.568). Setiap dimensi komitmen berorganisasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan etika kerja Islam. Affective commitment mempunyai hubungan yang paling kuat.

11. Roberto Luna-Arocas dan Joaquín Camps (2008) dengan judul penelitian “A model of high performance work practices and turnover intentions”. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 198 karyawan dan metodologi structural equation modeling. Dari penelitian ini ditemukan bahwa salary strategies dan job enrichment strategies berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Job enrichment strategies dan job stability strategies

berpengaruh secara positif terhadap komitmen karyawan. Komitmen karyawan dan keinginan berpindah karyawan berhubungan secara negative. Hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan dimediasi oleh komitmen karyawan.

12.Wang dkk (2012) dengan judul penelitian “Comparing Public and Private Employee’s Job Satisfaction and Turnover”. Dari penelitian yang dilakukan di Taiwan, karyawan negeri memiliki keinginan berpindah karyawan yang lebih rendah daripada karyawan swasta. Dan pada hubungan kepuasan kerja ekstrinsik karyawan negeri dengan keinginan berpindah yang lebih lemah dibandingkan dengan karyawan swasta. Sedangkan untuk hubungan antara kepuasan intrinsik dan keinginan berpindah karyawan tidak ditemukan adanya mediasi, yang menunjukkan bahwa ketika karyawan negeri tidak terpuaskan dengan aspek instinsik pekerjaan mereka, mereka akan mempertimbangkan keluar dari pekerjaan mereka seperti yang dilakukan karyawan swasta. Karyawan negeri cenderung lebih menghargai aspek intrinsik pekerjaan mereka, begitu juga dengan karyawan swasta.

13.Yimin Zhang dan Xueshan Feng (2011) dengan judul penelitian “The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: a cross-sectional study”. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa para responden memiliki skor medium pada keinginan berpindah karyawan (3.18 ± 0.73), yang dimana terdapat perbedaan diantara kelompok – kelompok dari tiga area perkotaan dengan tingkat perkembangan yang berbeda. Keinginan

berpindah secara negatif dan signifikan berhubungan dengan subskala kepuasan kerja dan juga secara positif berhubungan dengan setiap subskala dari burnout syndrome. Kepuasan kerja lingkungan ($b = -0.074, p < 0.01$), kepuasan imbalan kerja ($b = -0.073, p < 0.01$), kepuasan manajemen organisasi ($b = -0.146, p < 0.01$) dan kelelahan emosional ($b = 0.135, p < 0.01$) teridentifikasi sebagai prediktor langsung signifikan dari keinginan berpindah para fisikawan, dengan 41,2% varians yang menjelaskan secara bersatu, di bawah kendali variabel sosiodemografi, di antaranya gender, usia, dan masa kerja yang selalu signifikan. Namun, kepuasan kerja tidak lagi menjadi signifikan, dengan estimasi parameter pada kepuasan penghargaan pekerjaan lebih kecil setelah variabel sindrom kelelahan dimasukkan. Kepuasan kerja memiliki dampak langsung signifikan ($\gamma_{21} = -0.32, p < 0.01$) dan dampak tidak langsung ($\gamma_{11} \times \beta_{21} = -0.13, p < 0.01$) melalui occupational burnout (62% dijelaskan) sebagai mediator pada keinginan berpindah karyawan (47% dijelaskan).

14. İlhami Yücel (2012) dengan judul penelitian “Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study”. Penelitian ini menggunakan 250 karyawan di perusahaan manufacturing dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner, 188 kuisioner yang kembali. Kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Adanya hubungan

positif antara kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi. Sedangkan hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah adalah negatif. Kepuasan kerja merupakan indikator penting dari komitmen organisasi dan keinginan berpindah karyawan.

15. Alan M. Saks, Peter E. Mudrack & Blake E. Ashforth dengan judul penelitian “The Relationship Between the Work Ethic, Job Attitudes, Intentions to Quit and Turnover for Temporary Service Employees”. Penelitian ini menggunakan sample 145 karyawan musiman yang bekerja di taman bermain Kanada. Hasil yang didapat adalah belief in the work ethic memiliki pengaruh tidak langsung terhadap turnover maupun intention to quit. Belief in the work ethic berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Job satisfaction dan intention to quit mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan

Kesimpulan secara keseluruhan dari beberapa penelitian terdahulu yang telah disebutkan di atas adalah sebagian besar para responden penelitian mempunyai dukungan yang kuat terhadap etika kerja Islam, baik penelitian yang dilakukan pada organisasi dengan standar nilai – nilai Islam maupun organisasi pemerintah ataupun swasta yang tidak menekankan penerapan nilai – nilai Islam secara formal. Etika kerja Islam dalam sebagian penelitian yang telah disebutkan di atas juga berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan secara negatif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa jika etika kerja Islam pada suatu organisasi ditingkatkan maka akan mengurangi keinginan berpindah karyawan. Sedangkan yang

berpengaruh negatif namun tidak terlalu signifikan hanya ditemukan pada satu penelitian saja pada Rokhman (2010).

Hubungan etika kerja Islam dengan komitmen berorganisasi dapat disimpulkan dari beberapa penelitian diatas mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Mereka yang sangat mendukung etika kerja Islam lebih berkomitmen terhadap organisasi. Namun satu penelitian menemukan bahwa adanya hubungan negatif antara etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan kerja karyawan, dari keseluruhan penelitian mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja menjadi indikasi komitmen karyawan terhadap organisasi dan juga terhadap keinginan berpindah karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen berorganisasi. Bahkan salah satu penelitian menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi. Sedangkan hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah karyawan dari sebagian penelitian adalah negatif dan signifikan. Penelitian lain menemukan juga bahwa hubungan kepuasan kerja dengan keinginan berpindah karyawan dimediasi oleh komitmen berorganisasi.

Karena etika kerja Islam dan kepuasan kerja yang cenderung berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan, maka penulis ingin meneliti dan membuktikan lebih lanjut mengenai hubungan etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan dengan ditambah mediasi komitmen berorganisasi di jaringan BMT Puskopsyah Formes Sleman. Dikarenakan masih sedikit penelitian terkait etika kerja Islam, penulis merasa perlu meneliti etika kerja

Islam, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah karyawan yang dimediasi oleh komitmen berorganisasi.

2.2 Tabel Resume Jurnal

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul	Hasil	Variabel	Keterangan
1.	Sadozai, dkk (2013)	<i>Mediterranean Journal of Social Sciences</i> ; Moderating Role of Islamic Work Ethics between the Relationship of Organizational Commitment and Turnover Intentions: A Study of Public Sector of Pakistan; Vol 4 No 2: 767 - 775	+ Etika Kerja Islam dan turnover intention menunjukkan hubungan terbalik antara dua variabel pada level yang signifikan. + Hubungan negatif antara Organizational Commitment dan turnover intention. + Organizational Commitment memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan turnover intention. + Etika Kerja Islam memoderasi hubungan antara organizational commitment dan turnover intention.	1. Variabel Independent : - Organizational commitment - Indikator yg digunakan Bozeman & Perrew, (2008) digunakan juga Rokman (2010) dan Marri dkk., (2012) 2. Variabel Dependent : - Turnover intention - Indikator yg digunakan Taner & Sezen (2008) 3. Variabel Intervening : - Islamic Work Ethics - Indikator : Ali (1992)	+ Analisis menggunakan SPSS 17 + Tahap pertama menemukan realibilitas dari skala + Tahap kedua menemukan deskripsi statistic termasuk Mean, Standard deviation, dan demographics + Tahap ketiga menemukan korelasi antar variabel + Tahap keempat menemukan analisis Regresi yang termasuk Model summary, ANOVA & Coefficients

2.	Keumala Hayati, Indra Caniago (2012);	<i>International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science 2012; Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance; Vol 65 : 1102 - 1106</i>	+ Hubungan antara Etika Kerja Islam pada intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment dan job performance adalah positif dan signifikan. + Mereka yang lebih termotivasi secara intrinsic dengan pekerjaan mereka lebih terpuaskan terhadap organisasi mereka. + Hubungan antara job satisfaction dan organizational commitment adalah positif dan signifikan. + Hubungan antara job satisfaction dan job performance adalah positif dan signifikan. + Job performance, intrinsic motivation memoderasi hubungan antara Islamic Work Ethic, organizational commitment dan job performance.	1. Variabel Independent : - Islamic Work Ethic - Indikator, Ali (2001) 2. Variabel Dependent : - Intrinsic motivation - Indikator Warr, etl al (1979) (in Furnham, 2005:328) - Organizational commitment - Indikator, Meyer dan Allen's (1997). - Kinerja karyawan - indikator, indicator dependability, creativeness, initiative, quality of work and Quantiry of work ($\alpha=0.95$). - Kepuasan kerja - Indikator, Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)	- Quantitative
3.	Wahibur Rokhman (2010);	<i>Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies; The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes; Vol. 15, No 1: Hal 21 - 27</i>	+ Islamic Work Ethic sangat didukung + job satisfaction, mereka tidak sepenuhnya puas dengan pekerjaan mereka, namun lebih cenderung merasa puas. + Organization commitment pada para karyawan tinggi. + Turnover intention relative rendah, + Untuk hubungan atara Islamic Work Ethic dengan job satisfaction dan	1. Variabel Independent - Islamic work ethic - Indikator : Ali (1992) 2. Variabel Dependent - Job satisfaction - Indikator : 3 item yg digunakan Dubinsky & Harley (1986)	+ SPSS 15.0 software + descriptive statistics - frequencies and percentage to present the main characteristics of the sample

			organizational commitment adalah positif dan signifikan. + Hubungan antara Islamic Work Ethic dengan turnover intention tidak signifikan.	- Organizational commitment - Indikator : 3 item versi (OCQ) diadaptasi oleh Bozeman&Perrewe (2001) - Turnover intention - Indikator : 2 item diadaptasi dari (Hom and Griffeth, 1991; Luna-Arocas, and Camp, 2008).	+ testing the hypotheses - simple regression analysis
4.	Marri, dkk (2013)	<i>International Journal of Management Sciences and Business Research;</i> Measuring Islamic Work Ethics and Its Consequences on Organizational Commitment and Turnover Intention. An Empirical Study At Public Sector of Pakistan; Vol. 2, Issue 2 – ISSN (2226-8235):Hal 37 - 49	+ adanya hubungan negatif antara etika kerja Islam dengan turnover intention. Etika kerja Islam akan mengurangi turnover intention + adanya hubungan positif antara etika kerja Islam dan organizational commitment. Etika kerja Islam akan meningkatkan organizational commitment. + hubungan antara organizational commitment dan turnover intention adalah negative dan signifikan.	1. Variabel Independent - Islamic work ethic - Indikator : Ali (1992) 2. Variabel Dependent - Organizational Commitment - Indikator : OCQ yg diadaptasi dari Bozeman&Perrewe (2001) - Turnover Intention - Indikator : 5 item yg diadaptasi dari (Hom and Griffeth, 1991; Luna-Arocas, and Camp, 2008)	+ SPSS 17 - Descriptive analysis, correlation dan simple regression analysis

5.	Khan, dkk (2015)	<i>Journal Business Ethics; Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic;</i> 126, Hal 235- 246	+ Adanya hubungan negative signifikan pada etika kerja Islam dengan turnover intention. + Adanya hubungan positif antara etika kerja Islam terhadap satisfaction dan involvement +Distributive fairness berhubungan negative dengan kepuasan +Procedual justice berhubungan positif dengan involvement dan kepuasan	1. Variabel Independent -Islamic work ethic - Indikator : Ali (1992) - Perceived organizational justice - Indikator : Pare' and Tremblay (2000) 2. Variabel Dependent - Job Satisfaction - Indikator : Camman dkk (1979) & Spector (1985) - Turnover intention - Indikator (Vigoda (2000) - Job Involvement - Indikator : White & Ruh (1973)	+ Meta Analisis
6.	Abdi, dkk (2014)	<i>Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Rearch Conference; The Impact of Islamic Work Ethic on Job Performance and Organizational Commitment;</i> Hal 1 - 12	+ adanya korelasi negatif antara etika kerja Islam terhadap organizational commitment +Job performance mempunyai hubungan negative dengan etika kerja Islam	1. Variabel Independent - Islamic work ethics - Indikator : Ali (1988) 2. Variabel Dependent - Job performace - Indikator Radhakrishna (1990) - Organizational Commitment - Indikator : Robinson (2010)	+ SPSS - Descriptive Analysis - Reliability Analysis - Correlation Analysis - Multiple Regressions Analysis -ANOVA

7.	Pasaribu, dkk (2011)	<i>Business & Management Quarterly Review: Human Resources Model Based On Islamic Values In Sharia Banking; Vol 2(4); Hal 85 - 94</i>	+ Islamic Values dengan indikator tawheed, khilafah dan adil memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap organizational commitment, Job satisfaction, meaning of prayer, corporate culture.	1. Variabel Independent - Islamic Values - Indikator : tawheed, khilafah, adil 2. Variabel Dependent - Meaning of prayer - Indikator : shame, concentration, understanding, respect - corporate culture - Indikator : values, basic assumptions, language, artifacts & symbols, pattern of behaviour - job satisfaction - organizational commitment	+ LISREL - Structural Equation Modelling (SEM) menggunakan
8.	Marri, dkk (2012)	<i>International Journal of Business and Behavioral Sciences: The impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sektore of Pakistan; Vol 2, No 12; Hal 32 - 45</i>	+ Islamic work ethic berpengaruh positif terhadap job satisfaction dan organizational commitment + Job satisfaction dan organizational commitment mempunyai hubungan yang kuat dan positif	1. Variabel Independent - Islamic work ethic - Indikator : Ali (1992) 2. Variabel Dependent - Job satisfaction - Indikator : Dubinsky & Harley (1986) - Organizational Commitment - Indikator : OCQ yg diadaptasi dari Bozeman & Perrewe (2001)	+ SPSS 17.0 - Descriptive & Correlation - Regression

9.	Yousef (2001)	<i>Personnel Review: Islamic work ethic. A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context; Vol 30, No 2; Hal 152 - 169</i>	+ adanya hubungan yang signifikan dan korelasi positif antara etika kerja Islam dengan organizational commitment. + adanya hubungan yang signifikan dan korelasi positif antara job satisfaction dengan organizational commitment +dukungan terhadap etika kerja Islam berbeda berdasarkan umur, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, budaya national, tipe organisasi, kepemilikan organisasi +budaya organisasi tidak memoderasi antara etika kerja Islam dan organizational commitment maupun job satisfaction.	1. Variabel Independent - Islamic work ethic - Indikator : Ali (1988) 2. Variabel Dependent - Organizational Commitment - Indikator : OCQ Mowday dkk (1979) - Job Satisfaction - Indikator : MSQ Weiss dkk (1967) 3. Variabel Intervening - National Culture	+ ANOVA - Descriptive statistical analysis - Multiple regression - Moderated multiple regression
10.	Othman dkk (2004)	Organizational Commitment And Work Ethics: An Empirical Assessment In a Malaysian Context. Hal 1 - 12	+ Adanya hubungan langsung, signifikan, dan positif antara etika kerja Islam dan semua dimensi komitmen berorganisasi	1. Commitmen - Meyer and Allen's (1991) 2. Islamic Work Ethic - Yousef (2001)	+ descriptive analysis + t-test, Anova (analysis of variance) + correlation analysis + factor analysis

11.	Arocas & Camps (2008)	<i>Personnel Review</i> : A model of high performance work practices and turnover intentions; Vol. 37, No 1; Hal 26 - 46	+ Salary strategies dan job enrichment strategies mempunyai hubungan yang positif terhadap job satisfaction + Job enrichment strategies dan job stability strategies mempunyai hubungan yang positif terhadap employee commitment + employee commitment mempunyai hubungan yang negative terhadap turnover intention + Hubungan job satisfaction dan turnover intention dimediasi oleh employee commitment	1. Variabel Independent - Salary - Indikator : Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss dkk, 1967) - Job enrichment - Indikator : Job Diagnostic Survey (Hackman dan Oldham, 1974, 1975) - Job stability - Indikator : Jon Diagnostic Survey (Hackman dan Oldham, 1974, 1975) 2. Variabel Dependent - Employee Commitment - Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) diadaptasi dari Mowday dkk (1979) - Job satisfaction - Indikator : Price (1977) - Turnover Intention - Indikator : Hom & Griffeth (1991)	AMOS - Structural Equation Modeling (SEM)
-----	-----------------------	--	---	---	--

12.	Wang dkk (2012)	<i>Public Personnel Management : Comparing Public and Private Employees' Job Satisfaction and Turnover; Fall 2012; 41, 3; ABI/INFORM Complete pg. 557</i>	+ karyawan negeri memiliki perpindahan karyawan yang lebih rendah daripada karyawan swasta + hubungan kepuasan kerja ekstrinsik karyawan negeri dengan turnover intention yang lebih lemah dibandingkan dengan karyawan swasta. + hubungan antara kepuasan intrinsik dan perpindahan karyawan tidak ditemukan adanya mediasi + ketika karyawan negeri tidak terpuaskan dengan aspek instinsik pekerjaan mereka, mereka akan mempertimbangkan keluar dari pekerjaan mereka seperti yang dilakukan karyawan swasta + Karyawan negeri cenderung lebih menghargai aspek intrinsik pekerjaan mereka, begitu juga dengan karyawan swasta	1. Variabel Independen - Job Satisfaction - Indikator : Minnesota Satisfaction Questionnaire versi China oleh Liao 2. Variabel Dependen - Turnover Intention - Chen's Scale	- T-test - Hierarchial regression
13.	Zhang & Feng (2011)	<i>BMC Health Services Research : The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China; a cross-sectional study, 11:235, Hal 1-13</i>	+ para responden memiliki skor medium pada perpindahan karyawan (3.18 +/- 0.73) + Perpindahan karyawan secara negatif dan signifikan berhubungan dengan subskala kepuasan kerja dan juga secara positif berhubungan dengan setiap subskala dari burnout syndrome. + Kepuasan kerja lingkungan ($b = -0.074, p < 0.01$), kepuasan imbalan kerja ($b = -0.073, p < 0.01$), kepuasan manajemen organisasi ($b = -0.146, p < 0.01$) dan kelelahan emosional ($b = 0.135, p < 0.01$) teridentifikasi sebagai prediktor	1. Variabel Indendepn - Job Satisfaction - Indikator Chinese Physicians' Job Satisfaction Questionnaire (CPJSQ) by Yin WQ dkk (2007) 2. Variabel Dependen - Occupational Burnout - Chinese	+ SPSS 16.0 + AMOS 7.0 - Descriptive statistic - post hoc least-significant difference (LSD) - Pearson correlation - GLM-univariate - Structural equation modeling (SEM)

			langsung signifikan dari perpindahan para fisikawan. + kepuasan kerja tidak lagi menjadi signifikan, dengan estimasi parameter pada kepuasan penghargaan pekerjaan lebih kecil setelah variabel sindrom kelelahan dimasukkan. + Kepuasan kerja memiliki dampak langsung signifikan ($\gamma_{21} = -0.32, p < 0.01$) dan dampak tidak langsung ($\gamma_{11} \times \beta_{21} = -0.13, p < 0.01$) melalui occupational burnout (62% dijelaskan) sebagai mediator pada perpindahan karyawan (47% dijelaskan).	Maslach Burnout Inventory (CMBI) by Li YX (2005) 3. Variabel Dependen - Turnover Intention - Mobley (1978) and Farh (1998) [9,36]	
14.	İlhami Yücel (2012)	<i>International Journal of Business and Management: Examining the Relationship amongs Job Satisfaction, Organizational Commitment, dan Turnover Intention : An Empirical Study; Vol. 7, No. 20; 2012; Hal 44 - 58</i>	+ Kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. + Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. + Adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. + hubungan antara kepuasan kerja dan perpindahan karyawan adalah negative. ++ Job satisfaction merupakan salah satu indikator dari organizational commitment dan turnover intention + Job satisfaction berpengaruh positif terhadap affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment	1. Variabel Independen - Job Satisfaction - Brayfield-Rothe (1951) 2. Variabel Mediasi - Organizational Commitment - Allen & Meyer, 1990, 1993) 3. Variabel Dependen - Turnover intention - Lance (1988) dan Khatri, Fern, dan Budhwar (2001)	- Structural equation modeling - Exploratory factor analysis (EFA)

			+Job satisfaction berdampak negative terhadap turnover intention		
15.	Saks dkk (1996)	<i>Canadian Journal of Administrative Science: The Relationship Between the Work Ethic, Job Attitudes, Intentions to Quit and Turnover for Temporary Service Employees; 13(3), 226-236</i>	+ Belief in the work ethic memiliki pengaruh tidak langsung terhadap turnover maupun intention to quit + Belief in the work ethic berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi + job satisfaction dan intention to quit mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan	1. Variabel Independent - Belief in the work ethic - Blood's (1969) 2. Job satisfaction - Job diagnostic survey (Hackman & Oldham, 1980) 3. Organizational commitment - (Mowday et al., 1979) 4. Variabel Intervening - Intentions to quit "If I have my own way, I probably will not be working at [name of organization] 5. Variabel dependant - Turnover - Diukur dengan tanggal dimulainya kerja karyawan hingga tanggal berakhir kerja karyawan	+ LISREL VII

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.3.1.1 Definisi Manajemen

Manajemen didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan (Schermerhorn, 2003). Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap usaha – usaha yang dilakukan anggota – anggota pada suatu organisasi dan penggunaan sumber daya lain organisasi untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Stooner, 1992). Manajemen melibatkan koordinasi dan pengawasan aktivitas kerja sehingga aktivitas pekerjaan dapat terselesaikan dengan efisien dan efektif (Robbins & Coulter, 2012)

2.3.1.2 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2013), manajemen sumber daya manusia adalah proses rekrutmen, pelatihan, penilaian dan pemberian kompensasi terhadap karyawan, dan juga hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta masalah keadilan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan komprehensif dan koheren terhadap para karyawan sekaligus pengembangannya. Manajemen SDM dapat dikatakan sebagai filosofi tentang bagaimana orang dikelola, yang didukung oleh beberapa teori terkait perilaku orang dan organisasi. Manajemen SDM berkontribusi tentang bagaimana dapat meningkatkan efektivitas organisasional melalui anggota organisasi dan juga melibatkan pengaplikasian peraturan – peraturan dan praktek – praktek dalam lingkup desain organisasi dan

pengembangan, sumber daya karyawan, pembelajaran dan pengembangan, kinerja dan penghargaan dan penyediaan layanan yang meningkatkan kesejahteraan karyawan (Armstrong & Taylor, 2014).

Scott, Clothier dan Spriegel (2007) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai cabang dari manajemen yang bertanggung jawab atas staf atau karyawan dan berkonsentrasi terhadap hubungan dari manajemen terhadap para karyawan dan karyawan dengan sesama karyawan dan juga pengembangan terhadap individu maupun kelompok.

2.3.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ivancevich (2011) mengatakan bahwa tujuan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk memastikan ketersediaan pekerja yang berkomitmen dan berkompeten di organisasi. Tujuan – tujuan lain Manajemen SDM adalah :

1. Tujuan Sosial

Agar bertanggung jawab secara etikal dan social terhadap kebutuhan dan tantangan – tantangan dari kehidupan sosial serta meminimalkan dampak negatif di organisasi

2. Tujuan Organisasional

Untuk membantu organisasi mencapai tujuan utama

3. Tujuan Fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat kewajaran kebutuhan organisasi

4. Tujuan Personal

Membantu karyawan mencapai tujuan – tujuan mereka, tujuan – tujuan mereka ini akan meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

2.3.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2013) fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan

Fungsi utama dari manajemen dan merupakan proses dari menentukan tujuan – tujuan organisasi dan merumuskan peraturan – peraturan serta program – program untuk mencapai tujuan – tujuan yang telah ditentukan.

2. Pengorganisasian

Memberikan setiap bawahan tugas yang spesifik, mendirikan departemen – departemen; mendelegasikan otoritas terhadap bawahan; mendirikan saluran – saluran otoritas dan komunikasi; mengkoordinasikan pekerjaan bawahan

3. *Staffing* (Kepegawaian)

Menentukan karyawan seperti apa yang akan dipekerjakan, melakukan rekrutmen terhadap karyawan yang prospek, memilih karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, menetapkan standar kinerja, mengevaluasi kinerja, konseling karyawan, penggajian karyawan

4. *Leading* (Pengarahan)

Memastikan pekerjaan para karyawan selesai, menjaga moral, memotivasi bawahan

5. Pengendalian

Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas atau tingkat produksi, meninjau kinerja yang sebenarnya dengan standar, melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan.

Fungsi Operasi dari Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Ivancevich (2011) sebagai berikut :

1. Pengadaan Tenaga Kerja

Merekrut orang – orang yang tepat untuk ditempatkan pada organisasi. Terdiri dari aktivitas – aktivitas seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi penempatan dan pengarahan karyawan baru

2. Pengembangan

Melibatkan aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai – nilai karyawan sehingga mereka dapat berkinerja lebih baik di masa yang akan datang. Fungsi ini berhubungan dengan pelatihan terhadap karyawan, pelatihan eksekutif untuk mengembangkan manager, pengembangan organisasi untuk menyesuaikan antara iklim/budaya organisasi dan karyawan.

3. Kompensasi

Upah dan gaji yang sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan karyawan. Fungsi ini memastikan keadilan dan kepatutan gaji bagi

karyawan di organisasi. Aktivitas dari fungsi ini terdiri dari *job evaluation*, upah dan gaji administrasi, bonus dan insentif.

4. Pengintegrasian

Penggabungan individu, social dan tujuan – tujuan organisasi. Fungsi ini mempunyai fokus utama pada hubungan manajemen buruh yang baik, penanganan keluhan, pemeliharaan kedisiplinan dan arus komunikasi bebas di segala tingkat.

5. Pemeliharaan

Mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada, kesehatan yang lebih layak, tindakan medis dan keselamatan. Pengaturan dan pemeliharaan kesehatan yang layak serta standar keselamatan adalah penting untuk menyediakan lingkungan kerja yang kondusif di organisasi.

6. Pemutusan Hubungan Kerja

Organisasi bertanggung jawab untuk memenuhi persyaratan tertentu dalam proses pemutusan hubungan pekerjaan. Fungsi ini berhubungan dengan pensiun, PHK, *outplacement*, pemutusan kerja.

2.3.2 Etika Kerja Islam

2.3.2.1 Definisi Etika Kerja Islam

Menurut Beekun (1997) mendefinisikan etika kerja Islam sebagai suatu perangkat prinsip – prinsip moral yang membedakan mana yang baik dan salah berdasarkan konteks Islam. Konsep dari etika kerja Islam mempunyai sumber dari Quran dan Hadith Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa kerja keras akan menghapuskan dosa dan “Tidak ada makanan yang dimakan oleh seseorang, yang lebih baik dari makanan yang merupakan dari usaha tangannya sendiri”. Quran selalu membicarakan kejujuran dan keadilan dalam berdagang, dan menyerukan distribusi harta yang adil dan merata di masyarakat (contoh: zakat). Quran menyeru manusia untuk belajar mendapatkan keahlian dan teknologi, dan memuji mereka yang bersungguh-sungguh mencari rezeki. Quran melawan kemalasan dan buang – buang waktu, baik dengan berdiam diri maupun melakukan suatu aktivitas yang tidak produktif (Yousef, 2001).

Etika kerja Islam menekankan pada kerja kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan pencapaian. Kerja keras dipandang sebagai kebajikan, dan mereka yang bekerja keras cenderung lebih sukses dalam kehidupan. Sebaliknya, tidak bekerja keras dipandang sebagai sumber kegagalan dalam kehidupan (Ali, 1988).

Etika Kerja, secara khusus, dipercaya mempengaruhi perilaku setiap individu dalam beberapa aspek kerja, termasuk pilihan untuk aktifitas dan keterlibatan, sikap terhadap penghargaan finansial maupun non-finansial, dan keinginan untuk karir yang lebih tinggi (Cherrington, 1980) dalam (Yousef, 2001).

Dalam Islam, aktivitas ekonomi yang tidak memberikan keuntungan terhadap saudara seiman dan bahkan membahayakan dianggap terlarang. Maka aktivitas ekonomi yang baik dan memberikan keuntungan terhadap Umat Islam adalah aktivitas ekonomi yang memberikan kekuatan dan juga potensi (Chanzanagh & Akbarnejad, 2011).

Etika kerja Islam memandang dedikasi bekerja sebagai kebajikan. Berusaha yang cukup merupakan suatu keharusan bagi individu yang mampu. Etika kerja Islam menekankan kerja sama dalam kerja, dan bermusyarah dipandang sebagai cara untuk menghindari hambatan – hambatan dan menghindari kesalahan – kesalahan. Hubungan social pada tempat kerja dianjurkan dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan mendirikan keseimbangan dalam individu seseorang dan kehidupan social. Bekerja dipandang sebagai sumber dari kemandirian dan sebagai cara membina pertumbuhan pribadi, kehormatan diri, kepuasan, dan pemenuhan diri (Yousef, 2001).

2.3.2.2 Komponen Etika Kerja Islam

Ali & al-Owaihian (2008) menjelaskan isu – isu yang berkaitan dengan pekerjaan maupun binsis berdasarkan hadits – hadits Nabi Muhammad SAW yang dikelompokkan sebagai berikut :

1. *Purusing legitimate business.* Nabi Muhammad secara eksplisit memerintahkan pada pengikutnya bahwa pekerjaan yang berguna adalah yang memberikan manfaat pada masyarakat dan yang lainnya. Kemudian, mereka yang bekerja keras akan diberikan balasan berupa pahala.

Beliau bersabda bahwa, “Sebaik-baik manusia adalah yang paling memberikan manfaatnya untuk orang lain”.

2. *Wealth must be earned.* Dalam Islam, diakui bahwa masing-masing orang memiliki kapasitas yang berbeda. Yaitu kapasitas dan keberadaan peluang yang memungkinkan mereka untuk mendapatkan kesejahteraan. Melaksanakan kegiatan ekonomi, harus berdasarkan moralitas dan pondasi yang sah. Seperti yang dinyatakan dalam al-Quran (QS 4: 29-30), “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu. Dan barang siapa berbuat demikian dengan cara melanggar hukum dan zalim, akan Kami masukkan dia ke dalam neraka. Yang demikian itu mudah bagi Allah.”
3. *Quality of Work.* Bangsa Arab pada masa sebelum Islam kurang disiplin dan komitmen yang mereka miliki hanya terbatas pada kelompok utama. Nabi Muhammad mengetahui fakta ini, sebagai negarawan dan pembaharu, sehingga beliau mencoba untuk mengubah komunitas Arab menjadi masyarakat fungsional. Penekanan yang dilakukannya terhadap kedisiplinan dan niat komitmen tidak hanya untuk menyoroti esensi dari bekerja, akan tetapi juga untuk menggambarkan hubungan di antara kepercayaan dengan pekerjaan dan akhirnya dapat mengarahkan umat muslim menjadi entitas aktif secara ekonomi dan politik. Nabi Muhammad

SAW bersabda, “Sesungguhnya Allah mencintai seorang hamba yang apabila ia bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya (melakukannya dengan benar)”

4. *Wages*. Rasulullah SAW menyuruh umat Islam untuk memberikan gaji kepada karyawan secara adil, pantas dan tepat waktu. Sabda beliau “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering (tepat waktu), dan berikan ketentuan gajinya, terhadap apa yang ia kerjakan” Maka dari itu, pembayaran gaji haruslah tepat waktu, adil dan mencukupi.
5. *Reliance on self*. Salah satu fungsi penting dalam bekerja adalah kepercayaan diri dan mengandalkan diri sendiri. Sabda nabi Muhammad saw, “Tiada makanan yang lebih baik daripada hasil usaha tangan sendiri”.
6. *Monopoly*. Monopoli, dalam islam dianggap sebagai kesalahan besar yang dapat menghasilkan kerugian, laba yang tidak sah, dan menimbulkan ketidaksetaraan. Sehingga nabi Muhammad saw melarangnya dengan hadits yaitu, “Barang siapa menimbun maka dia telah berbuat dosa”.
7. *Bribery*. Seperti monopoli dan penipuan, suap-menyuap sangat dikecam dalam Islam. Nabi Muhammad SAW bersabda, “Kutukan Allah menimpa atas orang yang menyuap dan yang menerima suap.”
8. *Deeds and Intention*. Hal ini merupakan salah satu dasar yang signifikan dalam etika kerja Islam. Sangat jelas dibedakan etika kerja Islam dengan etika kerja dari kepercayaan lain. Asumsi fundamental dalam islam adalah bahwa niat adalah kriteria di mana pekerjaan dievaluasi dari segi manfaat bagi masyarakat daripada hasil. Setiap kegiatan yang dianggap merugikan,

meskipun menghasilkan kekayaan yang signifikan bagi mereka yang melakukan hal itu, dianggap melanggar hukum. Hadits mengenai hal ini yaitu, “Sesungguhnya Allah tidak melihat kepada rupa kalian dan harta kalian akan tetapi Dia melihat kepada hati-hati kalian (niat) dan perbuatan-perbuatan kalian”.

9. *Transparency*. Bisnis dan pekerjaan secara umum harus bertumpu pada dasar etis dan moral. Prasyarat untuk menyebarkan dan mewujudkan tujuan ini adalah transparansi. Seperti perusahaan yang harus memberitahukan pada konsumen keadaan yang sebenarnya tentang produknya. Sabda beliau, “Orang-orang yang menyatakan hal-hal dengan jujur, tidak akan menyebabkan kerugian bagi orang lain”, menggarisbawahi pentingnya transparansi pada setiap transaksi bisnis, dan perlunya meningkatkan kepercayaan konsumen dan mengurangi masalah di pasar.
10. *Greed*. Dalam Islam, ketamakan/keserakahan dianggap sebagai ancaman bagi keadilan sosial dan ekonomi. Nabi Muhammad Saw sendiri berusaha untuk melawan kaum elit Mekkah secara konsisten dan tidak kenal lelah mengkritik keserakahan mereka. Beliau bersabda, “Berhati-hatilah terhadap keserakahan, hal itu adalah kemiskinan yang sesungguhnya.”
11. *Generosity*. Sikap kemurahan hati adalah kebaikan dalam Islam. Nabi Muhammad SAW bersabda bahwa “Tidak ada yang lebih buruk daripada ketamakan”. Sabda beliau, “Hamba yang kemurahan hati adalah yang kedudukannya paling dekat dengan Allah, surga dan orang-orang serta jauh dari neraka”

Chanzanagh & Akbarnejad (2011) yang berpendapat bahwa dalam pembahasan etika kerja Islam masih belum jelas apakah etika yang dibahas merupakan etika protestant atau Islam dikarenakan adanya kemiripan. Maka dari itu disusunlah tujuh dimensi etika kerja Islam sebagai berikut :

1. *Work Intention* adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik, yang memiliki posisi utama dalam ekonomi Islam dilakukan dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman kepada Allah. Sehingga maksud di atas kegiatan ekonomi dalam islam yaitu untuk mencapai ridha Allah.
2. *Trusteeship*. Kepercayaan (amanah) adalah anjuran bagi umat Muslim agar memiliki modal sosial yang besar dalam hubungan sosio-ekonomi. Adalah penting untuk menyebutkan bahwa Islam menganjurkan umat Muslim untuk amanah tidak hanya pada aktifitas ekonomi akan tetapi juga pada seluruh aspek kehidupan.
3. *Work type*. Pengamatan terhadap meningkatnya pemeluk agama Islam pada semenanjung Arab membuat wilayah tersebut sebagai salah satu pusat bisnis pada masa itu dan kegiatan ekonomi yang dilakukan adalah perdagangan, dan dalam Islam, perdagangan (bisnis) merupakan kegiatan yang paling banyak mendatangkan keberkahan. Banyaknya tipe pekerjaan mengharuskan umat Muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat Islam.

4. *Work results for Islamic Ummah.* Dalam Islam, aktivitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat Islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan saudara yang beragama lain sangat tidak dianjurkan. Sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi umat Islam.
5. *Justice and Fairness.* Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi Islam memberi kesejahteraan untuk seluruh umat. Islam sangat melarang pengumpulan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau Haram. Keadilan yang diterapkan akan menjadikan hubungan antar muslim menjadi kuat dan menghilangkan jarak atau perbedaan kelas sosial.
6. *Cooperation & Collaboration.* Dalam Islam, masyarakatnya dianjurkan untuk saling membantu dan bekerjasama khususnya dalam aktivitas ekonomi dan hal tersebut diakui sebagai salah satu ciri orang-orang yang Saleh. Saling membantu dan bekerjasama dalam pekerjaan akan membantu meningkatkan teamwork dan dapat mendukung peningkatan produktivitas pada perusahaan.
7. *Work as the only source of ownership.* Bekerja adalah satu-satunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan dalam Islam, dan setiap Muslim akan mendapatkan kekayaan dari hasil pekerjaannya. Berdasarkan ajaran Islam, setiap Muslim harus bekerja untuk mendapatkan pendapatan dan orang-orang yang hidup seperti parasite bagi yang lainnya sangat tidak dianjurkan. Akan tetapi hal ini sebaiknya tidak bertentangan dengan dimensi etika kerja Islam yang lainnya. Pekerjaan yang dilakukan dengan niat menimbun uang

dan bukan untuk mendekatkan diri pada Allah akan menimbulkan kerugian pada masyarakat Islam maupun kepercayaan lain.

Menurut Ali & al-Owaihah (2008), merumuskan ada empat pilar utama dalam konsep etika kerja Islami yaitu:

1. Berusaha (*effort*), seorang muslim diwajibkan untuk berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya, keluarga dan masyarakat. Islam sangat menjunjung tinggi produktifitas kerja karena akan meminimalisir berbagai permasalahan sosial dan ekonomi.
2. Persaingan (*competition*), seorang pekerja harus mampu bersaing dengan karyawan lain secara fair dan jujur dengan niat *fastabiqul koirat* (berlomba untuk mencapai kebajikan)
3. Keterbukaan (*transparency*), keterbukaan terhadap berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi.
4. Moralitas (*morality*), segala bentuk kegiatan harus berdasarkan etika Islam, karena agama Islam tidak mengenal dikotomis antara urusan keduniaan dan agama.

2.3.2.3 Pengaruh Variabel Etika Kerja Islam

Yousef (2001) dalam penelitiannya yang meneliti 425 karyawan muslim di UAE menemukan bahwa etika kerja Islam dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :

1. Usia

Semakin tua seorang karyawan (diatas 30 tahun) menunjukkan dukungan yang kuat terhadap etika kerja Islam.

2. Pengalaman

Karyawan dengan pengalaman yang lebih lama (lebih dari 10 tahun) menunjukkan dukungan yang lebih kuat terhadap etika kerja Islam daripada karyawan dengan pengalaman yang lebih sedikit (kurang dari 10 tahun).

3. Tingkat pendidikan

Karyawan sarjana maupun pascasarjana menunjukkan dukungan yang lebih kuat terhadap etika kerja Islam daripada karyawan dengan pendidikan dibawah Universitas.

4. Kebudayaan nasional

Ekspatriat Arab menunjukkan dukungan terhadap etika kerja Islam yang lebih kuat daripada ekspatriat UAE maupun dari Asia.

5. Tipe organisasi

Karyawan yang bekerja di organisasi jasa menunjukkan dukungan yang lebih kuat terhadap etika kerja Islam daripada karyawan yang bekerja di organisasi manufakturing.

6. Kepemilikan organisasi

Karyawan yang bekerja di organisasi pemerintahan menunjukkan dukungan yang lebih kuat terhadap etika kerja Islam daripada karyawan yang bekerja di organisasi swasta.

2.3.3 Kepuasan Kerja

2.3.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Robbin dan Judge (2013:74), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang dan juga merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya begitu juga dengan apa yang dikemukakan oleh Schermerhon et al (2002:162), kepuasan kerja merupakan tingkatan bagaimana individu merasa positif maupun negatif terhadap pekerjaannya dan juga respon tindakan maupun perasaan terhadap suatu tugas dan juga terhadap kondisi fisik maupun social tempat kerja. Ini berarti karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan merasa positif terhadap pekerjaannya (Rokhman, 2010).

Kepuasan kerja dalam hal bagaimana orang merasa tentang pekerjaan mereka dan berbagai aspek dari pekerjaan mereka (Spector, 1997). Ellickson dan Logsdon (2002) mendukung pendapat ini dengan mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana karyawan menyukai pekerjaan mereka. Rose (2001) dalam Marri dkk (2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori: kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. Yang pertama lebih kepada aspek kualitatif dari pekerjaan, contoh otonomi, tanggungjawab, keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan & pengawasan. Sedangkan yang kedua

mengenai aspek kuantitatif seperti jam kerja, keselamatan, penghargaan yang tangible dan bonus.

Diantara teori kepuasan kerja yaitu *Two-factor* dan *Value theory*. Kedua teori ini adalah teori yang berpendapat bahwa kepuasan kerja (*satisfaction*) dan ketidakpuasan (*dissatisfaction*) adalah bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Dalam teori ini kepuasan dan ketidakpuasan mempunyai factor yang berbeda. Faktor – faktor kepuasan yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun hubungan langsung, seperti sifat pekerjaan, pencapaian dalam pekerjaan, kesempatan promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Dan dari factor – factor yang berhubungan dengan kepuasan kerja tingkat tinggi yaitu *motivators*. Sedangkan ketidakpuasan yang berhubungan dengan kondisi sekitar seperti kondisi bekerja, gaji, keamanan, kontrol kualitas, dan hubungan dengan karyawan yang lain. Karena faktor – faktor ini mencegah reaksi negatif.

Teori *Value* adalah konsep kepuasan kerja yang terjadi ketika individu menerima pekerjaan sesuai yang diharapkan. Teori ini focus terhadap hasil dari semua pendapat orang terlepas siapa mereka. Semakin banyak karyawan menerima hasil akan lebih puas. Sebaliknya, jika lebih sedikit karyawan menerima makan hasilnya lebih tidak terpuaskan. Kunci pendekatan pada faktor ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

2.3.3.2 Komponen Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja meliputi elemen umum dan khusus: pandangan keseluruhan mengenai kenikmatan kerja dianggap sebagai elemen umum; keamanan kerja, gaji, rekan kerja, pengawasan, dan pertumbuhan serta perkembangan personal dianggap sebagai elemen khusus (Hackman & Okham, 1980).

Robbins (2002), kepuasan karyawan dipengaruhi oleh banyak factor, diantaranya adalah : tantangan kerja, pengakuran, lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

1. *Work the mental challenge.* Secara umum, orang – orang lebih memilih pekerjaan adalah kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaan mereka. Hal ini akan membuat pekerjaan semakin menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menuntut akan membuat kebosanan, tapi jika terlalu menantang juga dapat membuat frustrasi dan perasaan gagal.
2. *The award is appropriate.* Karyawan menginginkan sistem penggajian yang adil, tidak ambigu, dan senada dengan ekspektasi dari karyawan. Ketika penggajian dianggap adil, sejalan dengan permintaan kerja, tingkat keterampilan dari individu, social dan standar upah, semua ini mungkin menciptakan kepuasan.
3. *Working conditions are supportive.* Karyawan yang terkait dengan lingkungan kerja sebagai kenyamanan individu dan kemudahan dalam melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk adalah tata ruang,

kebersihan dari lingkungan kerja, fasilitas dan alat, suhu dan tingkat kebisingan.

4. *Supportive colleague*. Individu mendapatkan lebih dari uang atau pencapaian yang nyata dari pekerjaan tapi para pekerjaan juga mendapatkan kebutuhan berinteraksi social. Tingkah laku dari seorang atasan juga dapat menjadi factor penentu kepuasan yang cukup besar. Oleh karena itu pengaplikasian saling hormat, loyal dan toleransi antara sesama, keterbukaan dan keakraban antar karyawan diperlukan dalam lingkungan kerja.

Robbins (2011), kepuasan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu

1. *Wages*

Jumlah dan keadilan dalam menggaji

2. *Promotion*

Kesempatan dan keadilan untuk mendapatkan promosi

3. *Supervision*

Keadilan dan kompetensi tugas manajerial oleh supervisor

4. *Benefit*

Asuransi, liburan dan fasilitas – fasilitas yang lain

5. *Contingent rewards*

Rasa dihormati, diakui dan apresiasi

6. *Operating Procedures*

Kebijakan, prosedur dan peraturan

7. *Co – Workers*

Rekan kerja yang menyenangkan dan berkompeten

8. *Nature of Work*

Tugas dari pekerjaan dapat dinikmati atau tidak

9. *Communication*

Keberagaman informasi dalam organisasi (verbal dan non verbal)

Adapun menurut Robbins (2007:112), dampak ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dengan respons-respons seperti berikut:

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Menurut Robbins (2007:112), dampak ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dengan respons-respons seperti berikut:

1. Keluar (exit), yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (voice), yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
3. Kesetiaan (loyalty), secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk "melakukan hal yang benar".
4. Pengabaian (neglect), secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan yaitu:

- 1) Need fulfillment (pemenuhan kebutuhan). Model ini mengajukan bahwa kepuasan ditentukan tingkatan karakteristik pekerjaan yang memungkinkan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

- 2) Discrepancies (perbedaan). Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.
- 3) Value attainment (pencapaian nilai). Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- 4) Equity (keadilan). Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.
- 5) Dispositional/genetic components (komponen genetik). Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.3.4 Komitmen Berorganisasi

2.3.4.1 Definisi Komitmen Berorganisasi

Menurut Allen & Mayer (1990), komitmen berorganisasi merupakan kondisi psikologi yang melekatkan karyawan dengan organisasi. Mathieu & Zajac (1990) komitmen berorganisasi merupakan ikatan atau penghubung dari seorang individu terhadap organisasi. Komitmen berorganisasi merupakan kepercayaan kuat karyawan terhadap target – target dan nilai organisasi dan usaha mereka untuk membuat organisasi sejahtera dan juga keinginan kuat mereka untuk mempertahankan hubungan mereka dengan organisasi (Hunt & Morgan, 1994 dalam Sadozai dkk, 2013).

Gimbart (2008) komitmen berorganisasi meningkatkan tak hanya loyalitas pasif, tapi juga hubungan aktif yang memberikan segala usaha untuk kesuksesan organisasi.

Steers (1988) mengatakan bahwa komitmen berorganisasi menjelaskan seberapa kuat identifikasi seorang individu dalam keterlibatan di sebuah organisasi. Sebuah komitmen ditujukan untuk memberikan sesuatu lebih dari loyalitas terhadap organisasi, sebagai tambahan, termasuk juga hubungan aktif dengan organisasi dimana individual berkenan memberikan sesuatu dari diri sendiri untuk membantu kesuksesan dan kemakmuran organisasi.

Semakin karyawan berkomitmen akan meningkatkan kemungkinan organisasi sukses (Sadozai dkk, 2013). Untuk meraih komitmen berorganisasi, organisasi perlu membantu keterlibatan nilai – nilai karyawan terhadap organisasi (Marri dkk, 2012). Semakin nilai karyawan menjadi bagian dari organisasi,

semakin mungkin para karyawan menetap bekerja pada suatu organisasi (Boon & Arumugam, 2006 dalam Marri dkk, 2012). Para karyawan yang lebih berkomitmen terhadap organisasi, lebih mudah menerima dan menjalankan sasaran dan tujuan organisasi (Valentine dkk, 2002).

Meyer dan Allen (1991) merumuskan definisi komitmen dalam organisasi sebagai keadaan psikologi yang membangun, yaitu hubungan karakteristik anggota organisasi dengan organisasi dan mempunyai implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Berdasarkan dari definisi ini, anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasi akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi.

2.3.4.2 Komponen Komitmen Berorganisasi

Allen dan Meyer (1991) membedakan komitmen menjadi tiga komponen : Affective Commitmen, Continuance Commitmen, dan Normative Commitment.

a. Affective Commitment

Merupakan komitmen yang berhubungan dengan emosional, indentifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam organisasi. Karyawan dengan affective komitmen tinggi, mereka tidak meninggalkan organisasi karena mereka ingin tetap terikat dengan organisasi. Komitmen ini merupakan kunci seorang karyawan karena mereka menginginkan menetap di organisasi.

b. Continuance Commitment

Kesadaran akan biaya terkait meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kategori ini akan tetap di organisasi dimana dia bekerja karena mereka *harus* melakukannya.

c. Normative Commitmen

Perasaan keharusan tetap bekerja di organisasi. Karyawan dengan komitmen kategori ini yang tinggi akan merasa bahwa mereka *sebaiknya* tetap di organisasi

Berdasarkan Dessler (2003) komitmen didefinisikan sebagai suatu ukuran kekuatan identifikasi individu dalam sebuah organisasi, yang dapat dilihat seminimal mungkin dengan tiga faktor, yaitu :

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap target – target dan nilai – nilai organisasi
- b. Kemampuan untuk mengkomersialkan organisasi
- c. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi

Luthans (2006) mengatakan komitmen sebagai sikap yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi
2. Keinginan untuk berjuang yang sesuai dengan keinginan organisasi
3. Kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai – nilai dan target – target dari organisasi

Dapat dikatakan bahwa sikap karyawan merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan juga terhadap sebuah proses yang berjalan di organisasi

yang diekspresikan karyawan dengan kepedulian terhadap kesuksesan organisasi dan proses yang berkelanjutan.

2.3.4.3 Pedoman Meningkatkan Komitmen Berorganisasi

McShane & Von Glinow (2010), beberapa cara untuk membangun loyalitas terhadap organisasi adalah sebagai berikut :

1. *Justice & Support*. Organisasi yang memenuhi kewajibannya terhadap karyawan dan menerapkan nilai-nilai kemanusiaan seperti keadilan, rasa hormat, keinginan untuk memaafkan, dan integritas moral cenderung mendapatkan komitmen afektif yang tinggi dari para karyawannya.
2. *Shared values*. Definisi dari komitmen afektif merujuk pada identifikasi seseorang terhadap organisasi dan bahwa identifikasi yang paling tinggi adalah ketika karyawan meyakini bahwa nilai-nilai mereka sepadan dengan nilai dominan dalam organisasi. Selain itu, karyawan akan merasa lebih nyaman dan dapat diprediksi sikapnya jika mereka sepakat dengan nilai-nilai yang mendasari pengambilan keputusan pada perusahaan. Kenyamanan ini akan meningkatkan motivasi mereka untuk tetap berada pada organisasi.
3. *Trust*. Hal ini berkenaan dengan ekspektasi positif seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. *Trust* yaitu menempatkan rasa yakin kepada orang lain ataupun kelompok. Selain itu kepercayaan merupakan hasil dari timbal balik, misalnya karyawan akan merasa berkewajiban dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dari perusahaan ketika mereka mempercayai pemimpinnya.

4. *Organizational Comprehension*. Hal ini berhubungan dengan bagaimana karyawan memahami dengan baik arahan strategis, dinamika sosial dan rancangan fisik organisasi. Kesadaran akan hal tersebut merupakan prasyarat yang dibutuhkan untuk membangun komitmen afektif karena akan sulit untuk mengidentifikasi sesuatu yang tidak diketahui dengan baik.
5. *Employee involvement*. Keterlibatan karyawan akan meningkatkan komitmen afektif dengan menguatkan identitas sosial karyawan dengan perusahaan. Karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan ketika mereka berpartisipasi dalam keputusan yang akan mengarahkan masa depan perusahaan.

2.3.5 Keinginan Berpindah Karyawan

2.3.5.1 Definisi Keinginan Berpindah Karyawan

Keinginan berpindah atau *turnover intention* diartikan sebagai keinginan atau kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain (Mobley dkk, 1979). Keinginan berpindah karyawan merupakan sikap karyawan untuk berhenti bekerja (Fishbein, 1967 dalam Sadozai dkk, 2013). Sager dkk, (1998) berpendapat bahwa keinginan berpindah karyawan merupakan keputusan mental yang mengintervensi antara sikap individu terkait pekerjaan, akan menetap atau meninggalkan pekerjaan. Keinginan berpindah karyawan sangat beresiko untuk seluruh tipe organisasi karena membutuhkan lebih banyak waktu dan biaya untuk merekrut karyawan baru dan melatih mereka. Hal ini menjadikan keinginan berpindah karyawan sebagai variabel yang penting dalam

organisasi dan penelitian untuk mengidentifikasi alasan – alasan keluar dari pekerjaan (Sadozai dkk, 2013).

Keinginan berpindah karyawan bisa terjadi secara sukarela maupun terpaksa. Keinginan berpindah karyawan secara sukarela, karyawan meninggalkan organisasi dengan rela. Keadaan ini muncul ketika karyawan memiliki pilihan alternatif yang lain. Sedangkan keinginan berpindah karyawan secara terpaksa terjadi ketika organisasi merasa tidak puas dengan dengan kinerja karyawan dan membuat keputusan untuk memecat karyawan (Saeed dkk, 2014)

Dalam Robbins (1996), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (turnover) dapat diputuskan secara sukarela (voluntary turnover) maupun secara tidak sukarela (involuntary turnover). Voluntary turnover atau quit merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (employer) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat tak terkendali bagi karyawan yang mengalaminya.

2.3.5.2 Faktor Pengaruh Keinginan Berpindah Karyawan

Lewis (1991) dalam Rokhman (2010) menjabarkan tiga factor yang mempengaruhi keinginan berpindah atau keinginan berpindah menjadi berpindah, yaitu :

1. Umur

Pekerja muda mempunyai tingkat berpindah yang lebih tinggi daripada pekerja – pekerja yang lebih senior dikarenakan pekerja muda masih memiliki keinginan untuk mencoba – coba pekerjaan yang lain dan mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapatkan pekerjaan baru. Sedangkan untuk pekerja tua enggan berpindah – pindah tempat kerja dikarenakan berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, dan lebih terikat dengan organisasi dan pekerjaan.

2. Banyaknya pengalaman

Semakin lama masa kerja seorang karyawan maka semakin rendah kecenderungan keinginan berpindah. Keinginan berpindah lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat (Parson dkk, 1985). Hal ini dimungkinkan karena interaksi dengan usia dan kurangnya interaksi sosialisasi awal.

3. Tingkat upah

Kepuasan kerja seorang karyawan yang dikemudian akan mempengaruhi adanya niatan untuk keluar dari perusahaan, salah satu faktornya adalah tingkat upah.

Menurut Utami dan Bonussyeani (2009) dalam Pranomo (2016), perpindahan kerja secara suka rela dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor antara lain :

1. Upaya yang lebih baik di tempat lain
2. Kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain
3. Masalah dengan kepemimpinan atau administrasi yang ada
4. Adanya organisasi lain yang lebih baik

Sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindari disebabkan oleh faktor :

1. Pindah ke daerah lain mengikuti pasangan
2. Perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.

2.3.5.3 Tahapan Terjadinya Keinginan Berpindah Karyawan

Menurut Mobley (1977) dengan *model turnover intention*, menjelaskan tahapan terjadinya keinginan berpindah karyawan sebagai berikut :

1. *Evaluate standing with current job*

Karyawan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan mereka yang sekarang apakah merasa senang atau tidak, bagaimana tingkat otonomi dan seberapa penting pekerjaan mereka.

2. *Determine Job Satisfaction or Dissatisfaction*

Setelah melakukan evaluasi, jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya sekarang maka akan memutuskan untuk menetap dan keputusannya untuk keluar berakhir. Namun jika seorang karyawan

menyadari setelah evaluasi bahwa dia merasa tidak puas dengan pekerjaan yang sekarang, maka akan melanjutkan keputusan untuk keluar. Terkadang perasaan ketidakpuasaan dapat mengakibatkan karyawan untuk mengundurkan diri dengan cara lain seperti malas dalam bekerja dalam menangani pekerjaannya atau sering absen.

3. *Think of Quittung*

Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya mempertimbangkan untuk keluar

4. *Evaluate The Idea of Searching for a New Job and The Costs Associated With Leaving*

Keputusan karyawan untuk keluar akan berlanjut selama karyawan merasa ada kesempatan yang bagus untuk mencari pekerjaan yang lain. Dalam tahap ini karyawan akan mempertimbangkan *costs* meninggalkan perusahaan dengan keuntungan menemukan pekerjaan baru. Contoh dari *costs* tersebut adalah karyawan akan kehilangan kesenioritasannya sekarang atau harus pindah ke tempat baru. Evaluasi ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan merasa kemungkinan mencari pekerjaan kecil dan *costs* dari meninggalkan organisasi tinggi, maka akan merubah pikiran karyawan untuk keluar.

5. *Plan The Search for New Jobs*

Jika karyawan merasa bahwa pencarian pekerjaan baru akan sukses dan *costs* untuk meninggalkan pekerjaan tidak merugikan. Mereka akan memasuki tahap berikutnya dimana karyawan mulai merencanakan

pencarian pekerjaan baru. Mungkin mereka memikirkan untuk menyerahkan *résumés* ke penyedia lapangan pekerjaan. Ada alasan lain kenapa karyawan menginginkan mencari pekerjaan baru yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan sekarang. Contohnya ketika istri mendapatkan promosi yang mengharuskan untuk pindah ke kota lain.

6. *Actually Do The Search*

Setelah melakukan rencana untuk mencari pekerjaan baru, tahap selanjutnya adalah menyelesaikan pencarian dari pekerjaan baru. Menyerahkan *résumés* ke penyedia lapangan pekerjaan.

7. *Evaluate The Alternatives*

Jika setelah mencari pekerjaan baru karyawan menemukan beberapa pilihan maka tahap selanjutnya adalah karyawan mengevaluasi pilihan – pilihan pekerjaan yang ada. Karyawan membandingkan pilihan – pilihan pekerjaan yang satu dengan yang lain dan melihat mana yang merupakan pilihan utama.

8. *Compare Alternatives to Current Job*

Karyawan membandingkan pilihan – pilihan pekerjaan baru dengan pekerjaan sekarang. Dari perbandingan ini mungkin karyawan menyadari bahwa pekerjaan lain tidak sebagus yang diharapkan dan karyawan melihat pekerjaan mereka yang sekarang lebih menyenangkan. Salah satu kemungkinan hasil dari proses ini adalah karyawan mungkin memilih untuk hengkang dari lapangan pekerjaan dan menetap di rumah.

9. *Plan to Quit or Stay*

Orang mungkin tidak secara otomatis keluar secara otomatis ketika diberikan pilihan karena sikap mereka terhadap perubahan pekerjaan. Keputusan mereka untuk tidak keluar langsung mungkin dipengaruhi oleh tekanan normatif dari lingkungan social untuk tetap pada pekerjaan sekarang. Contoh dari pengaruh normative adalah karyawan yang dibesarkan dalam keluarga yang mempertahankan pekerjaan sepanjang hidup dan berdasarkan hal tersebut karyawan merasa tidak pantas untuk keluar.

10. *Actually Quit or Stay*

Terkadang karyawan akan tiba – tiba keluar secara impulsive tanpa melalui proses membuat keputusan. Keadaan ini biasanya muncul dikarenakan beberapa situasi akhir muncul dimana ketidakpuasaan pekerjaan karyawan mengakibatkan langsung keluar daripada merasionalisasi keputusan untuk keluar.

Menurut Harnoto (2002:2) keinginan berpindah karyawan ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi – indikasi tersebut meliputi :

1. Absensi Karyawan yang Meningkat

Karyawan yang memiliki keinginan berpindah biasanya cenderung meningkatkan absensinya, hal itu terjadi karena dalam fase tersebut tingkat tanggungjawab karyawan sudah sangat berkurang dibandingkan sebelumnya.

2. Mulai Malas Bekerja

Karyawan yang memiliki Turnover Intention akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lain yang dipandang mampu memenuhi keinginan karyawan tersebut.

3. Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja

Berbagai pelanggaran tata tertib dalam lingkungan kerja sering dilakukan karyawan yang memiliki Turnover Intention. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan Protes terhadap Atasan

Karyawan yang memiliki Turnover Intention, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku Positif yang Sangat Berbeda dari Biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan dengan karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya maka menunjukkan karyawan ini akan melakukan turnover.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Berorganisasi

Dampak dari etika kerja Islam terhadap komitmen berorganisasi adalah positif. Sesuai dengan apa yang ditemukan oleh Sadozai dkk (2013) dan Marri dkk (2013) bahwa adanya hubungan positif antara etika kerja Islam dengan komitmen berorganisasi karyawan sehingga etika kerja Islam dapat meningkatkan komitmen berorganisasi. Hayati & Caniago (2012) selain menemukan hal yang sama bahwa etika kerja Islam berdampak positif terhadap komitmen berorganisasi karyawan, ditemukan juga bahwa hubungan antara kedua variabel ini signifikan. Begitu juga dengan apa yang ditemukan oleh (Rokhman, 2010; Marri dkk, 2012; Yousef, 2001; Othman dkk, 2004) bahwa hubungan etika kerja Islam dengan komitmen berorganisasi adalah positif dan signifikan. Sedangkan Pasaribu dkk (2011) dengan variabel yang lebih kompleks yaitu Nilai – nilai Islam dengan indikator tawheed, khilafah, dan adil memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap komitmen berorganisasi karyawan. Namun apa yang ditemukan Abdi dkk (2014) bahwa etika kerja Islam memiliki korelasi negatif terhadap komitmen berorganisasi karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesa yang diusulkan adalah :

H_{a1} : Etika Kerja Islam dan Komitmen Berorganisasi mempunyai pengaruh yang positif.

2.4.2 Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Berorganisasi

Karyawan yang lebih merasa puas dengan pekerjaan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini merupakan bukti dari adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi (Hayati & Caniago, 2012). Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen karyawan (Pasaribu dkk, 2011; Rokhman, 2001; Marri dkk, 2012). Kepuasan kerja karyawan dapat menjadi ukuran perasaan keterkaitan karyawan terhadap organisasinya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan rela bekerja dengan organisasinya sepanjang hidupnya (Marri dkk, 2012). Penemuan yang sama Yousef (2001) bahwa adanya hubungan yang signifikan dan korelasi positif antara kepuasan kerja dengan komitmen berorganisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang lebih terpuaskan dengan pekerjaan mereka lebih berkomitmen terhadap organisasi mereka. Yücel (2012) kepuasan kerja mempunyai efek positif dan signifikan terhadap affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Kepuasan kerja dapat memprediksi komitmen organisasi karyawan sehingga organisasi perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesa yang diusulkan adalah :

H_{a2} : Kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi mempunyai pengaruh positif

2.4.3 Hubungan Antara Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Berorganisasi

(Yousef, 2000) dalam penelitiannya mengatakan bahwa memahami hubungan antara etika kerja dan kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk memutuskan metode yang digunakan dalam intervensi dan strategi yang digunakan untuk mencegah faktor – faktor yang mengurangi kepuasan terhadap kondisi kerja dan etika kerja Islam berdampak positif terhadap komitmen berorganisasi. Karyawan yang memiliki etika kerja Islam yang kuat akan lebih merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Rokhman, 2010). Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesa yang diusulkan adalah :

H_{a3} : Etika kerja Islam dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen berorganisasi

2.4.4 Hubungan Antara Etika Kerja Islam dan Keinginan Berpindah Karyawan

Hubungan antara dua variabel ini seperti penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sadozai dkk (2013) bahwa Etika kerja Islam dan keinginan berpindah karyawan menunjukkan hubungan terbalik antara dua variabel pada level yang signifikan. Jika Etika kerja Islam pada organisasi publik ditingkatkan akan mengurangi keinginan berpindah karyawan. Hasil yang serupa juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Marri dkk (2013) bahwa Etika kerja Islam akan mengurangi keinginan berpindah karyawan di sektor publik Pakistan dan juga Khan dkk (2015) menemukan

bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan pada etika kerja Islam dengan keinginan berpindah karyawan, etika kerja Islam akan mengurangi keinginan berpindah karyawan. Sedangkan Rokhman (2010) menemukan bahwa hubungan etika kerja Islam dengan keinginan berpindah karyawan tidak signifikan dan berpendapat bahwa dampak etika kerja Islam kemungkinan dimediasi oleh kepuasan kerja atau komitmen organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesa yang diusulkan adalah :

H_{a4} : Etika kerja Islam dan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif

2.4.5 Hubungan Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah Karyawan

Rokhman (2010), kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan negative terhadap keinginan berpindah karyawan. Penelitian dari Wang, Yau-De dkk (2012) yang melakukan penelitian dengan membandingkan kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan pada organisasi negeri dan swasta di Taiwan menemukan bahwa karyawan negeri maupun swasta ketika karyawan tidak terpuaskan oleh intrinsic pekerjaan mereka, mereka akan mempertimbangkan keluar dari pekerjaan mereka. Zhang & Feng (2011) meneliti para Fisikawan di daerah Hubei, China menemukan bahwa hubungan antara keinginan berpindah karyawan dan lima skala kepuasan kerja (job-itself satisfaction, work-environment Satisfaction, job-rewards Satisfaction, organizational management Satisfaction, medical practicing environment satisfaction) adalah negative dan signifikan. Yücel (2012) juga mempunyai hasil yang sama, adanya hubungan negatif antara

kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan. Kepuasan kerja merupakan merupakan salah satu parameter dari apakah karyawan akan menetap atau keluar dari organisasi. Ketika kepuasan kerja rendah, karyawan akan mengembangkan perilaku untuk keluar (Arocas & Camps, 2008). Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesa yang diusulkan adalah:

H_{a5} : Kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif

2.4.6 Hubungan Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan

Sebuah teori *organizational justice theory* menjelaskan bahwa persepsi keadilan dari karyawan berdampak pada perilaku kerja karyawan dan *outcome* dari sebuah organisasi. Karyawan yang melihat organisasi mereka beretika cenderung melihat organisasi mereka adil terhadap mereka. Keadaan ini cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen berorganisasi dan menurunkan keinginan berpindah karyawan (Koh dan Boo, 2004). Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesa yang diusulkan adalah :

H_{a6} : Etika kerja Islam dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan

2.4.7 Hubungan Komitmen Berorganisasi dan Keinginan Berpindah Karyawan

Semakin karyawan berkomitmen terhadap organisasi maka semakin kecil kemungkinan terjadinya keinginan berpindah. Dibuktikan dengan adanya hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan keinginan berpindah, yang berarti komitmen organisasi akan mengurangi keinginan berpindah karyawan (Sadozai dkk, 2013), dan juga hasil sama pada level yang signifikan (Rehman dkk, 2012). Penelitian yang lain yang dilakukan di sektor publik di Pakistan oleh Marri dkk (2013) menemukan hasil yang sama juga bahwa komitmen organisasi dan keinginan berpindah karyawan memiliki hubungan yang negatif dan signifikan. Begitu juga dengan Arocas & Camps (2008) dengan hasil yang sama bahwa komitmen karyawan mempunyai hubungan yang negatif dengan keinginan berpindah karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesa yang diusulkan adalah :

H_{a7} : Komitmen berorganisasi dengan perpindahan karyawan memiliki pengaruh yang negatif

2.4.8 Hubungan Antara Etika Kerja Islam dan Keinginan Berpindah Karyawan Melalui Komitmen Berorganisasi

Menurut Abdi dkk (2014) bahwa etika kerja Islam memiliki korelasi negatif terhadap komitmen berorganisasi karyawan. Komitmen berorganisasi berdampak negatif signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan (Sadozai dkk, 2013; Rehman dkk, 2012; Marri dkk, 2013; Arocas

& Camps, 2008). Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesa yang diusulkan adalah :

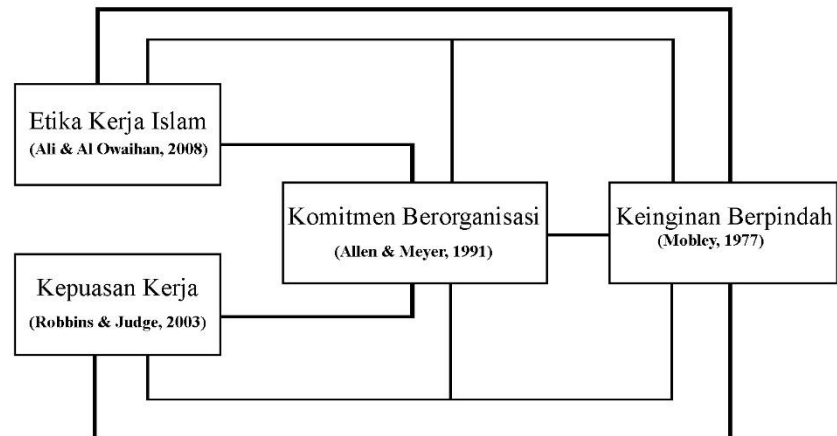
H_{a8} : Etika kerja Islam dan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif melalui Komitmen Berorganisasi

2.4.9 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah Karyawan Melalui Komitmen Berorganisasi

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen berorganisasi (Rokhman, 2010). Arocas & Camps (2008) komitmen karyawan mempunyai hubungan yang negative dengan keinginan berpindah karyawan dan menjelaskan juga bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan dimediasi oleh komitmen karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesa yang diusulkan adalah :

H_{a9} : Kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif melalui Komitmen Berorganisasi

2.5 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

a. Etika kerja Islam terhadap Komitmen Berorganisasi

- Sadozai dkk (2013) : Adanya hubungan positif antara etika kerja Islam dan komitmen berorganisasi
- Hayati & Caniago (2012) : Adanya hubungan kuat dan sangat positif antara etika kerja Islam dengan komitmen berorganisasi
- Abdi dkk (2014) : Adanya korelasi negatif antara etika kerja Islam terhadap komitmen berorganisasi
- Pasaribu dkk (2011) : Islamic Values dengan indikator tawheed, Khilafah dan adil memberikan dampak yang positif dan signifikan komitmen berorganisasi.
- Rokhman (2010) : Hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen berorganisasi adalah positif dan signifikan.

- Marri dkk (2012) : Hubungan antara etika kerja Islam dengan komitmen berorganisasi adalah positif dan signifikan.
- Yousef (2001) : Adanya hubungan yang signifikan dan korelasi positif antara etika kerja Islam dengan komitmen berorganisasi
- Othman dkk (2004) : Adanya hubungan langsung, signifikan, dan positif antara etika kerja Islam dan semua dimensi komitmen berorganisasi
- Marri (2013) : Adanya hubungan positif antara etika kerja Islam dan komitmen berorganisasi. Etika kerja Islam akan meningkatkan komitmen berorganisasi.

b. Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Berorganisasi

- Hayati & Caniago (2012) : Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah positif dan signifikan. Mereka yang lebih merasa puas dengan pekerjaan lebih komitmen terhadap organisasi.
- Pasaribu dkk (2011) : Kepuasan kerja secara signifikan dan positif berdampak pada komitmen karyawan.
- Rokhman (2010) : Kepuasan kerja secara signifikan berhubungan dengan komitmen berorganisasi

- Marri dkk (2012) : Kepuasan kerja secara signifikan berhubungan dengan komitmen berorganisasi dan sangat signifikan.
- Yousef (2001) : Adanya hubungan yang signifikan dan korelasi positif antara kepuasan kerja dengan komitmen berorganisasi.
- Yücel (2012) : Adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi

c. Etika kerja Islam terhadap Keinginan Berpindah Karyawan

- Sadozai dkk (2013) : Etika kerja Islam dan keinginan berpindah menunjukkan hubungan negatif antara dua variabel pada level yang signifikan, hasilnya menunjukkan bahwa jika etika kerja Islam meningkat pada sektor organisasi publik akan mengurangi keinginan berpindah para karyawan.
- Rokhman (2010) : Hubungan antara etika kerja Islam dan keinginan berpindah tidak signifikan
- Marri dkk (2013) : Adanya hubungan negatif antara etika kerja Islam dengan keinginan berpindah. etika kerja Islam akan mengurangi keinginan berpindah.
- Khan dkk (2015) : Adanya hubungan negative signifikan pada etika kerja Islam dengan keinginan berpindah. Etika kerja

Islam pada para karyawan akan mengurangi keinginan berpindah.

d. Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Karyawan

Rokhman (2010) : Kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif terhadap keinginan berpindah. Kepuasan kerja akan mengurangi keinginan berpindah.

Arocas & Camps (2008) : Hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah dimediasi oleh komitmen karyawan.

Wang, Yau-De, dkk (2012) : Karyawan negeri maupun swasta, ketika karyawan tidak terpuaskan oleh intrinsik pekerjaan mereka, mereka akan mempertimbangkan keluar dari pekerjaan mereka.

Zhang & Feng (2011) : Adanya hubungan yang signifikan dan negatif pada keinginan berpindah fisikawan china dengan lima skala kepuasan kerja.

Yücel (2012) : Adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

e. Komitmen Berorganisasi terhadap Keinginan Berpindah Karyawan

Sadozai dkk (2013) : Komitmen berorganisasi akan mengurangi keinginan berpindah pada level signifikan.

Marri dkk (2013) : Hubungan antara komitmen berorganisasi dan keinginan berpindah adalah negatif dan signifikan.

Arocas & Camps (2008) : Komitmen karyawan dan keinginan berpindah mempunyai hubungan negatif.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003)

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada jaringan BMT Sleman sejumlah 30 yang terdaftar sebagai anggota Puskopsyah (Pusat Koperasi Syariah) Formes (Forum Mitra Ekonomi Syariah) yang beralamat di Jalan Agro Wisata Kios Selatan Perempatan Ngablak, Bangunkerto, Turi, Sleman, Telp 085100639950.

3.3 Demografi Karyawan

Faktor demografi dalam penelitian ini adalah :

1. Jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan symbol pria dan wanita.

2. Umur

Umur adalah umur dari para responden yang mengikuti penelitian yang dikelompokkan menjadi <20 tahun, 20-25, 26-30 tahun, 31-35, 36-40 tahun, dan >40 tahun. Skala dari umur para responden diukur secara ordinal.

3. Pendidikan

Tingkat pendidikan diambil dari pendidikan terakhir responden dan diukur secara nominal.

4. Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi yang dikelompokkan menjadi <1 tahun, 1-2 tahun, > 2 tahun. Skala waktu bekerja responden diukur dalam ordinal

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2005), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan dan manajer tetap jaringan BMT Sleman anggota Puskopsyah Formes dengan perincian manajer sebanyak 30 dan karyawan sebanyak 277. Jumlah populasi adalah 307.

3.3.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasi disebut sampel total (*total sampling*), teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2008) atau disebut juga sensus. Dikarenakan manajer Puskopsyah Formes menghendaki untuk melibatkan semua BMT yang terdaftar di jaringan agar tingkat kembalinya kuesioner tinggi serta merasa membutuhkan hasil dari penelitian ini, maka penulis menggunakan metode *total sampling*. Dengan metode ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya *bias* terhadap hasil penelitian. Sampel pada penelitian ini adalah 30 manajer dan semua karyawan dengan total 277, jumlah total 307.

3.4 Variabel Penelitian

Berdasarkan pada pembahasan jurnal dan hipotesa yang dirumuskan, maka variabel penelitian adalah :

1. Variabel independen/Bebas (X1 dan X2)

Variabel indenden atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013:61). Variabel indepen pertama (X1) dalam penelitian ini adalah etika kerja Islam. Sedangkan variabel indenden kedua (X2) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

2. Variabel Depenen / Terikat (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2013:61). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah keinginan berpindah karyawan.

3. Variabel Interveing (Z)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono: 2013:63). Variabel intervening (Z) dalam penelitian ini adalah komitmen berorganisasi.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operational merupakan instruksi – instruksi bagaimana mengukur sebuah konsep dalam rangkan untuk mengetahui baik atau buruk suatu pengukuran. Definisi operational dalam penelitian ini adalah :

3.5.1 Etika Kerja Islam

Ali & Al Owaihan (2008) etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya dalam lingkungan kerja. Etika kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Konsep awalnya yaitu berasal dari al-Qur'an dan Sunnah atau perkataan hadits Nabi Muhammad SAW.

1. *Pursuing legitimate business*

- Pekerjaan yang memberikan manfaat kepada masyarakat
- Bekerja keras diberikan balasan pahala

2. *Wealth must be earned*

- Setiap individu memiliki kapasitas mendapatkan kesejahteraan yang berbeda
- Setiap individu memiliki keberadaan peluang mendaptkan kesejahteraan yang berbeda.
- Tidak memakan harta sesama dengan jalan batil dalam melaksanakan kegiatan ekonomi

3. *Quality of Work*

- Disiplin dalam bekerja
- Komitmen dalam bekerja
- Bekerja dengan menyempurnakan pekerjaannya

4. *Wages*

- Pemberian gaji yang adil
- Pemberian gaji yang pantas
- Pemberian gaji yang tepat waktu

5. *Reliance on self*

- Percaya diri dalam bekerja
- Bekerja mendalkan diri sendiri

6. *Monopoly*

- Tidak melakukan monopoli dalam pekerjaan

7. *Bribery*

- Tidak melakukan tindakan suap

8. *Deeds and Intention*

- Niat bekerja lebih penting daripada hasil bekerja

9. *Transparency*

- Jujur dalam bekerja
- Meningkatkan kepercayaan
- Mengurangi permasalahan

10. *Greed*

- Tidak berperilaku serakah

- Tidak melakukan pelanggaran susila dalam bekerja

11. *Generosity*

- Kemurahan hati dalam bekerja

3.5.2 **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang didapatkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2013;74).

Adapun indikator dari kepuasan kerja berdasarkan buku dari Robbins dan judges (2003) :

1. Kebebasan

- Tanggungjawab
- Lingkungan
- Prioritas

2. Manfaat Karir

- Kompetensi
- Keterampilan
- Knowledge

3. Kesempatan untuk berkembang

- Karyawan memiliki potensial yang lebih dibandingkan dengan tingkatan fungsionalitas sekarang.

- b. Mendorong karyawan untuk memenuhi potensi tersebut yang akan meningkatkan keterlibatan dan kepuasan.

5. Tanggungjawab

- a. Kualitas dari kinerja
- b. Hasil dari tugas
- c. Inisiatif

3.5.3 Komitmen Berorganisasi

Menurut pendapat Allen dan Mayer (1991), komitmen organisasi merupakan kondisi psikologi yang melekatkan karyawan dengan organisasi dengan organisasi, yang dapat dilihat minimal dengan 3 faktor, yaitu :

1. Affective Commitment

- a. Hubungan emosional antara karyawan dengan organisasi
- b. Identifikasi dengan organisasi
- c. Keterlibatan karyawan dengan aktivitas organisasi

2. Continuance Commitment

- a. Karyawan menyadari akan masalah yang akan dia hadapi ketika dia keluar dari organisasi
- b. Karyawan akan tetap di organisasi karena mereka harus

3. Normative Commitment

- a. Keharusan untuk tetap bekerja di organisasi
- b. Karyawan dengan komponen normatif tinggi merasa mereka harus tetap di organisasi

3.5.4 Keinginan Berpindah Karyawan

Keinginan berpindah atau *turnover intention* diartikan sebagai keinginan atau kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain (Mobley dkk, 1979). Variabel keinginan berpindah diukur dengan *model turnover intention* yang dikembangkan oleh Mobley (1977), menjelaskan tahapan terjadinya keinginan berpindah karyawan sebagai berikut :

1. *Evaluate standing with current job*
 - a. Karyawan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan mereka yang sekarang
2. *Determine Job Satisfaction or Dissatisfaction*
 - a. Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya sekarang maka akan memutuskan untuk menetap
 - b. Karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang sekarang, maka akan melanjutkan keputusan untuk keluar.
 - c. Karyawan menjadi malas dalam bekerja atau sering absen.
3. *Think of Quittung*
 - a. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya mempertimbangkan untuk keluar
4. *Evaluate The Idea of Searching for a New Job and The Costs Associated With Leaving*
 - a. Karyawan merasa ada kesempatan yang bagus untuk mencari pekerjaan yang lain.

- b. Karyawan mempertimbangkan costs meninggalkan perusahaan dengan keuntungan menemukan pekerjaan baru.

5. *Plan The Search for New Jobs*

- a. Karyawan mulai merencanakan pencarian pekerjaan baru.

6. *Actually Do The Search*

- a. Karyawan melamar ke penyedia lapangan pekerjaan.

7. *Evaluate The Alternatives*

- a. Karyawan mengevaluasi pilihan – pilihan pekerjaan yang ada.

8. *Compare Alternatives to Current Job*

- a. Karyawan membandingkan pilihan – pilihan pekerjaan baru dengan pekerjaan sekarang.

9. *Plan to Quit or Stay*

- a. Karyawan memutuskan untuk keluar atau menetap

10. *Actually Quit or Stay*

- a. Karyawan keluar dari pekerjaan atau menetap

3.6 Tipe Penelitian

Desain penelitian merupakan bagan dari apa yang akan dilakukan pada penelitian, yang akan membantu peneliti dalam mengalokasikan sumber yang terbatas untuk menempatkan keputusan – keputusan penting dalam metodologi. Dalam penelitian ini digunakan penelitian exploratory dan descriptive. Exploratory dilaksanakan pada awal penelitian dengan tujuan untuk pemahaman dan menggali ilmu yang lebih untuk peneliti dalam kepentingan untuk melakukan penelitian. Dalam penelitian exploratory, peneliti akan melakukan penelitian

berdasarkan pada literature dengan menganalisa dokumen, jurnal, buku, dan data dari internet. Sedangkan descriptive bertujuan agar peneliti dapat mendiskripsikan sesuatu yang penting dalam penelitian. Dengan penelitian descriptive, peneliti dapat melihat jelas pernyataan dari sebuah masalah, hipotesa, dan data yang secara jelas berhubungan dengan kebutuhan. Pendekatan yang diambil untuk mendapatkan data primer adalah dengan survei dan kuisisioner.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, peneliti melakukan pengumpulan data dengan dua cara :

1. Penelitian Lapangan

Dalam studi ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, penulis membuat daftar pertanyaan dan pernyataan untuk mengukur nilai dari setiap variabel. Lalu untuk mengukur nilai dari setiap pertanyaan dan pernyataan, peneliti menggunakan Skala Likert sebagai refrensi. Kuisisioner menggunakan skala likert, yang berdasarkan pada Sugiyono (2004), berhubungan dengan menghitung jawaban responden yang berhubungan dengan indikator setiap variabel yang diukur dari tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan.

Jawaban	Skor
Amat Sangat Tidak Setuju	1
Sangat Tidak Setuju	2
Tidak Setuju	3
Setuju	4

Sangat Setuju 5

Amat Sangat Setuju 6

2. Penelitian Literatur

Metode ini yang akan digunakan sebagai data penelitian sekunder dengan mengambil teori penelitian terdahulu. Sumber yang digunakan dalam studi dari jurnal dan buku yang menyediakan informasi dan masih berhubungan dengan tema atau objek dari penelitian.

3.8 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan metode pengolahan data dengan software SPSS versi 20.0. Analisis data dalam penelitian ini meliputi : regresi linier berganda, analisis deskriptif, analisis kuantitatif, uji validitas, uji realibilitas, uji multikolineritas, uji heteroskedasitas, uji normalitas, analisis jalur (*Path Analysis*), uji R^2 , uji F, uji t. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Pendekatan hubungan antara komitmen berorganisasi dengan faktor – faktor yang diduga mempengaruhi dinyatakan dalam bentuk persamaan alat **analisis regresi linier berganda** sebagai berikut :

$$1. \quad Z = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$2. \quad Y = \beta + \beta_1 Z + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan Variabel:

Z : Komitmen Berorganisasi

Y : Keinginan Berpindah

$\beta_1 X_1$: Etika Kerja Islam

$\beta_2 X_2$: Kepuasan Kerja

β : Intercept

e : Error term

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisa Deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2004:169) dan digunakan juga untuk menggambarkan rata – rata, media, modus, standar deviasi, nilai maksimal, dan jumlah data penelitian.

3.8.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukan valid (sah) atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono. 2011:121)

Tujuan utama analisis faktor adalah untuk mengidentifikasi struktur suatu data matrik dan menganalisis struktur saling hubungan (korelasi) antar sejumlah besar variabel (test score, test items, jawaban kuesioner) dengan cara mendefinisikan satu set kesamaan variabel atau dimensi dan sering disebut dengan faktor. Analisis faktor digunakan peneliti untuk mengidentifikasi suatu struktur dan kemudian menentukan sampai seberapa jauh setiap variabel dapat dijelaskan diketahui, maka dua tujuan utama analisis faktor dapat dilakukan yaitu data *summarization* dan *data reduction* (Ghozali, 2009).

Analisis faktor menjadi untuk meringkas (summarize) informasi yang ada dalam variabel asli (awal) menjadi satu set dimensi baru atau variate (faktor). Hal ini dilakukan dengan cara menentukan struktur lewat data summarization atau lewat data reduction (pengurangan data). Analisis faktor mengidentifikasi struktur hubungan antar variabel atau responden dengan cara melihat korelasi antar variabel atau korelasi antar responden (Ghozali, 2009).

Cara untuk menentukan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor adalah dengan melihat matrik korelasi secara keseluruhan. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan uji Bartlett Test of Sphericity. Jika hasilnya signifikan berarti matrik korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji lain yang digunakan untuk melihat interkorelasi antar variabel adalah Measure of Sampling Adequacy (MSA) dimana nilai MSA bervariasi mulai dari 0 sampai 1. Jika nilai MSA 0,50, maka analisis faktor tidak dapat dilakukan (Ghozali, 2009).

3.8.3.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :

1. *Repeated Measure* atau Pengukuran ulang

Pertanyaan yang sama diberikan kepada seorang pada waktu yang berbeda dan dilihat apakah seorang tersebut tetap konsisten dengan jawabannya.

2. *One Shot* atau Pengukuran Sekali Saja

Pengukuran dilakukan satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20.0, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Nunnally, 1967 dalam Ghazali, 2006).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas merupakan pengujian apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak ada gejala multikolineritas diantara variabel independen. Dalam penelitian ini untuk menguji ada tidaknya multikolineritas antar variabel independen dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak lebih dari 0,1 maka dapat diketahui bahwa tidak terjadi multikolineritas antar variabel independen. Berikut rumus yang digunakan :

$$VIF = 1 / \text{Tolerance}$$

(Imam Ghazali, 2011: 106)

3.8.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2011:139). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang tidak jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) mengemukakan bahwa : “ Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar penambil keputusan (Ghozali, 2011 : 163) :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.4 Goodness Fit of Model

3.8.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika nilai R^2 sama dengan satu, maka pendekatan tersebut terdapat kecocokan sempurna dan jika R^2 sama dengan nol, maka tidak ada kecocokan pendekatan (Ghozali, 2012).

3.8.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Bila nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain hipotesis alternatif diterima, yang artinya semua variabel independen signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Membandingkan nilai F hasil hitung dengan nilai F pada tabel. Bila nilai F lebih besar dengan nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis alternatif.

3.8.4.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Parameter yang diperoleh dalam estimasi *Ordinary Least Square* (OLS), masih perlu ditanyakan bersifat signifikan atau tidak. Uji signifikansi dimaksud dengan memverifikasi kebenaran atau kesalahan hipotesis nol yang dibuat (Gujarati, 2003). Uji ini diperlukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Kriterianya adalah:

Jika $-t_{tabel} < -f_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau

Nilai $Pr > \alpha = 5\%$, maka H_0 diterima

Nilai $Pr < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak

3.8.5 Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Mediasi atau intervening merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*).

Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kasualitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya (Ghozali, 2009).

Analisis jalur dapat menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. *Level of significancy* dalam analisis ini adalah sebesar 5%, yang dapat diartikan jika tingkat kesalahan yang dapat diterima adalah sebesar 5%. Alat bantu analisis yang digunakan adalah program Microsoft Office Excel dan SPSS.

Variabel penelitian:

X_1 = Etika Kerja Islam

X_2 = Kepuasan Kerja

Z = Komitmen Berorganisasi

Y = Keinginan Berpindah

3.8.6 Diagram Jalur dan Persamaan Struktural

Tahap pertama analisis jalur adalah menerjemahkan hipotesis penelitian yang bentuknya proporsional ke dalam bentuk diagram yang disebut sebagai diagram jalur. Pada saat menggambarkan diagram jalur yang perlu diperhatikan adalah:

1. Hubungan antar variabel digambarkan oleh anak panah yang berkepala tunggal atau *single headed arrow* dan berkepala dua atau *double headed arrow*.
2. Panah berkepala satu menunjukkan pengaruh dari sebuah variabel eksogen terhadap variabel endogen. Misalnya:

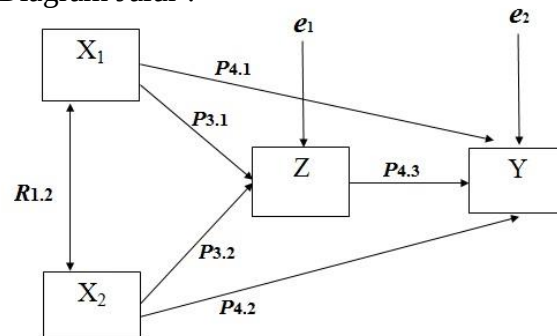
$X_1 \longrightarrow X_2$

3. Panah berkepala dua menunjukkan hubungan korelatif antar variabel eksogen. Misalnya:

$$X_1 \longleftrightarrow X_2$$

4. Seseorang tidak akan pernah bisa mengisolasi hubungan pengaruh secara murni artinya bahwa suatu kejadian banyak sekali yang mempengaruhinya, tetapi pada *conceptual framework* hanya dapat digambarkan beberapa pengaruh yang bisa diamati. Variabel lainnya yang tidak bisa digambarkan atau tidak bisa diukur diperlihatkan oleh suatu variabel tertentu yang disebut residu dan diberi symbol dengan e.

Diagram Jalur :



Gambar 3.1. Analisis Jalur

Persamaan Jalur:

$$1. \quad Z = P_{3.1}X_1 + P_{3.2}X_2 + \varepsilon_1$$

$$2. \quad Y = P_{4.1}X_1 + P_{4.2}X_2 + P_{4.3}X_3 + \varepsilon_2$$

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan melalui komitmen berorganisasi. Penelitian dilakukan pada jaringan BMT Puskopsyah Formes Sleman, dengan sampel 173 responden di 30 BMT yang terpilih. Analisis yang digunakan untuk mengetahui tujuan tersebut adalah analisis regresi khususnya analisis jalur. Sebelum dilakukannya analisis jalur, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas, dan analisis deskriptif.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah Item	Persentase (%)
1	Etika Kerja Islam (X_1)	22	40,0%
2	Kepuasan Kerja (X_2)	10	18,2%
3	Komitmen Berorganisasi (Z)	10	18,2%
4	Keinginan Berpindah Karyawan (Y)	13	23,6%
Total Pertanyaan		55	100,0%

Sumber: Data primer, tahun 2017, pada lampiran hasil output SPSS halaman 186

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung setiap item atau variabel dari variabel etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen berorganisasi dan keinginan berpindah karyawan. Data yang diambil dari 173 responden itu selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS 20.0.

Perhitungan validitas instrument didasarkan pada perbandingan antara r hitung dan r tabel dimana $r \text{ tabel} = 0,148$ ($df = N = 173$ pada $\alpha = 0,05$). Apabila r

hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hit} > r_{tabel}$) maka pertanyaan dianggap valid, begitu juga sebaliknya.

Tabel 4.2 Validitas Pernyataan X₁ (Etika Kerja Islam)

Item	<i>Pearson Correlations</i>	<i>P_{value}</i>	Kesimpulan
Etika Kerja 1	0,601	0,000	Valid
Etika Kerja 2	0,595	0,000	Valid
Etika Kerja 3	0,416	0,000	Valid
Etika Kerja 4	0,406	0,000	Valid
Etika Kerja 5	0,550	0,000	Valid
Etika Kerja 6	0,633	0,000	Valid
Etika Kerja 7	0,660	0,000	Valid
Etika Kerja 8	0,675	0,000	Valid
Etika Kerja 9	0,594	0,000	Valid
Etika Kerja 10	0,581	0,000	Valid
Etika Kerja 11	0,649	0,000	Valid
Etika Kerja 12	0,505	0,000	Valid
Etika Kerja 13	0,366	0,000	Valid
Etika Kerja 14	0,585	0,000	Valid
Etika Kerja 15	0,650	0,000	Valid
Etika Kerja 16	0,349	0,000	Valid
Etika Kerja 17	0,645	0,000	Valid
Etika Kerja 18	0,562	0,003	Valid
Etika Kerja 19	0,581	0,000	Valid
Etika Kerja 20	0,390	0,000	Valid
Etika Kerja 21	0,595	0,000	Valid
Etika Kerja 22	0,542	0,000	Valid

Sumber: Data primer, tahun 2017, pada lampiran hasil output SPSS halaman 186

Dari data di atas, terdapat 1 sampai 22 pernyataan pada lembar kuisioner. Semuapernyataan variabel etika kerja Islam (X₁) valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$). Artinya, seluruh item pada variabel X₁ dapat mengukur yang seharusnya diukur.

Tabel 4.3 Validitas Pernyataan X₂ (Kepuasan Kerja)

Item	<i>Pearson Correlations</i>	<i>P_{value}</i>	Kesimpulan
Kepuasan Kerja 1	0,730	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,779	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,718	0,000	Valid

Item	<i>Pearson Correlations</i>	<i>P_{value}</i>	Kesimpulan
Kepuasan Kerja 4	0,821	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 5	0,794	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 6	0,829	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 7	0,807	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 8	0,877	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 9	0,791	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 10	0,740	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 11	0,773	0,000	Valid

Sumber: Data primer, tahun 2017, pada lampiran hasil output SPSS halaman 187

Dari data di atas, terdapat 1 sampai 27 pernyataan pada lembar kuisioner. Semua pernyataan variabel kepuasan kerja (X_2) valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$). Seluruh item pada variabel X_2 dapat mengukur yang seharusnya diukur.

Tabel 4.4 Validitas Pernyataan Z (Komitmen Berorganisasi)

Item	<i>Pearson Correlations</i>	<i>P_{value}</i>	Kesimpulan
Komitmen berorganisasi 1	0,745	0,000	Valid
Komitmen berorganisasi 2	0,728	0,000	Valid
Komitmen berorganisasi 3	0,752	0,000	Valid
Komitmen berorganisasi 4	0,626	0,000	Valid
Komitmen berorganisasi 5	0,603	0,000	Valid
Komitmen berorganisasi 6	0,694	0,000	Valid
Komitmen berorganisasi 7	0,690	0,000	Valid
Komitmen berorganisasi 8	0,693	0,000	Valid
Komitmen berorganisasi 9	0,693	0,000	Valid
Komitmen berorganisasi 10	0,660	0,000	Valid

Sumber: Data primer, tahun 2017, pada lampiran hasil output SPSS halaman 188

Dari data di atas, terdapat 1 sampai 10 pernyataan pada lembar kuisioner. Semua pernyataan variabel komitmen berorganisasi (Z) valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$). Artinya, seluruh item pada variabel Z dapat mengukur yang seharusnya diukur.

Tabel 4.5 Validitas Pernyataan Y (Keinginan Berpindah Karyawan)

Item	<i>Pearson Correlations</i>	<i>P_{value}</i>	Kesimpulan
Keinginan berpindah karyawan 1	0,252	0,001	Valid
Keinginan berpindah karyawan 2	0,364	0,000	Valid

Item	<i>Pearson Correlations</i>	<i>P_{value}</i>	Kesimpulan
Keinginan berpindah karyawan 3	0,630	0,000	Valid
Keinginan berpindah karyawan 4	0,631	0,000	Valid
Keinginan berpindah karyawan 5	0,755	0,000	Valid
Keinginan berpindah karyawan 6	0,804	0,000	Valid
Keinginan berpindah karyawan 7	0,752	0,000	Valid
Keinginan berpindah karyawan 8	0,839	0,000	Valid
Keinginan berpindah karyawan 9	0,729	0,000	Valid
Keinginan berpindah karyawan 10	0,732	0,000	Valid
Keinginan berpindah karyawan 11	0,818	0,000	Valid
Keinginan berpindah karyawan 12	0,777	0,000	Valid
Keinginan berpindah karyawan 13	0,742	0,000	Valid

Sumber: Data primer, tahun 2017, pada lampiran hasil output SPSS halaman 189

Dari data di atas, terdapat 1 sampai 13 pernyataan pada lembar kuisioner. Semua pernyataan variabel keinginan berpindah karyawan (Y) valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$). Artinya, seluruh item pada variabel Y dapat mengukur yang seharusnya diukur.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas terpenuhi. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi sebagai alat ukur atau tidak. Variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60. Hasil reliabilitas disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Alpha	Keterangan
1	Etika Kerja Islam (X ₁)	0,869	> 0,6	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	0,937	> 0,6	Reliabel
3	Komitmen berorganisasi Berorganisasi (Z)	0,870	> 0,6	Reliabel
4	Keinginan berpindah karyawan (Y)	0,898	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data primer, tahun 2017, pada lampiran hasil output SPSS halaman 186

Dari tabel 4.6 tersebut, di ketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini terbukti dengan nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60. Artinya, kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi sebagai alat ukur. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner layak digunakan.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 173 responden berkaitan dengan jenis kelamin, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.7:

Tabel 4.7 Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1	Laki-laki	82	47,4
2	Perempuan	91	52,6
	Total	173	100

Sumber: Data primer, tahun 2017, pada lampiran hasil output SPSS halaman 190

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut, diketahui bahwa dari 173 responden penelitian ini 81(47,4%) berjenis kelamin laki-laki dan 91 (52,6%) responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin hampir sama banyaknya.

4.2.2 Kelompok Responden Menurut Usia

Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 7 kategori. Selengkapnya tersaji dalam tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.8 Kelompok Responden Menurut Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persen
1	20-25 Tahun	34	19,7
2	26-30 Tahun	32	18,5
3	31-35 Tahun	42	24,3
4	36-40 Tahun	31	17,9
5	41-45 Tahun	26	15,0

6	46-50 Tahun	5	2,9
7	> 50 Tahun	3	1,7
	Total	173	100

Sumber : Data primer, tahun 2017, pada lampiran hasil output SPSS halaman 190

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut, dari 173 diketahui bahwa responden yang berusia 20-25 tahun berjumlah 34 (19,7%) responden, berusia 26-30 tahun berjumlah 32 (18,5%) responden, berusia 31-35 tahun berjumlah 42 (24,3%) responden, berusia 36-40 tahun berjumlah 31 (17,9%) responden, berusia 41-45 tahun berjumlah 26 (15%) responden, berusia 46-50 tahun berjumlah 5 (2,9%) responden dan berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 3 (1,7%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berusia 31-35 tahun.

4.2.3 Kelompok Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Kategori responden berdasarkan pendidikan terakhir terdiri dari 4 kategori, yakni SMU, Diploma, S1 dan S2. Pendidikan terendah lulusan Sekolah Menengah Umum, sampai tertinggi Pasca Sarjana stars 2. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 173 responden diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9 Kelompok Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persen
1	SMU	68	39,3
2	Diploma	22	12,7
3	S1	82	47,4
4	S2	1	0,6
5	S3	0	0,0
	Total	173	100

Sumber: Data primer, tahun 2017, pada lampiran hasil output SPSS halaman 190

Tabel 4.9 tersebut menggambarkan bahwa dari 173 responden penelitian ini, sebanyak 68 (39,3%) responden adalah lulusan SMU, sebanyak 22 (12,7%)

responden adalah lulusan Diploma, sebanyak 82 (47,4%) responden adalah lulusan Sarjana (S1), sebanyak 1 (0,6%) responden merupakan lulusan S2, dan tidak ada responden yang memiliki pendidikan terakhir S3. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1).

4.2.4 Kelompok Responden Menurut Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan menjadi 4 kategori, sebagai berikut:

Tabel 4.10 Kelompok Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persen
1	1-5 Tahun	88	50,9
2	6-10 Tahun	38	22,0
3	11-15 tahun	29	16,8
4	16-20 Tahun	16	9,2
5	21-25 tahun	2	1,2
6	26 -30 tahun	0	0,0
7	> 30 tahun	0	0,0
	Total	173	100%

Sumber: Data primer, tahun 2017, pada lampiran hasil output SPSS halaman 190

Berdasarkan Tabel 4.10 tersebut, diketahui bahwa dari 173 responden penelitian ini, sebanyak 88 (50,9%) responden sudah memiliki masa kerja 1-5 tahun, sebanyak 38 (22%) responden memiliki masa kerja 6-10 tahun, sebanyak 29 (16,8%) responden memiliki masa kerja 11-15 tahun, sebanyak 16 (9,2%) responden memiliki masa kerja 16-20 tahun, sebanyak 2 (1,2%) responden memiliki masa kerja 21-25 tahun, dan belum ada responden yang memiliki masa kerja lebih dari 25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini sudah mempunyai pengalaman kerja di BMT selama 1-5 tahun.

4.2.5 Kelompok Responden Menurut Gaji

Berdasarkan besarnya gaji, responden dikelompokkan menjadi 5 kelompok sebagai berikut:

Tabel 4.11 Kelompok Responden Menurut Gaji

No.	Gaji	Frekuensi	Persen
1	Rp 1.000.000 - Rp 3.000.000	124	71,7
2	Rp 3.100.000 – Rp 5.000.000	27	15,6
3	Rp 5.100.000 – Rp 7.000.000	14	8,1
4	Rp 7.100.000 – Rp 9.000.000	8	4,6
5	> Rp 9.000.000	0	0,0
	Total	173	100%

Sumber: Data primer, tahun 2017, pada lampiran hasil output SPSS halaman 190

Hasil pada Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa sebanyak 124 (71,7%) responden bergaji Rp 1.000.000 - Rp 3.000.000, sebanyak 27 (15,6%) responden bergaji Rp 3.100.000 – Rp 5.000.000, sebanyak 14 (8,1%) responden bergaji Rp 5.100.000 – Rp 7.000.000, sebanyak 8 (4,6%) responden bergaji Rp 7.100.000 – Rp 9.000.000, dan tidak ada responden yang memiliki gaji lebih dari Rp 9.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki gaji sebesar Rp 1.000.000 - Rp 3.000.000.

4.2.6 Kelompok Responden Menurut Jabatan

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi manajer dan karyawan. Hasil penelitian dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Kelompok Responden Menurut Tingkat Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Persen
1	Manajer	15	8,7
2	Karyawan	158	91,3
	Total	173	100

Sumber: Data primer, tahun 2017, pada lampiran hasil output SPSS halaman 191

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian adalah karyawan yaitu sebanyak 158 (91,3%), sedangkan responden yang berstatus manajer sebanyak 15 (8,7%).

Untuk membantu mempermudah pemahaman karakteristik responden dalam penelitian ini, maka diberikan tabel ringkasan kelompok responden yang paling dominan dari masing-masing karakteristik.

Tabel 4.13 Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan

No.	Karakteristik	Karakter yang dominan	Frekuensi	Persen
1	Jenis Kelamin	Perempuan	91	52,6
2	Usia	31-35 tahun	42	24,3
3	Pendidikan Terakhir	S1	82	47,4
4	Masa Kerja	1-5 tahun	88	50,9
5	Gaji	Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000	124	71,7
6	Jabatan	Karyawan	158	91,3

Sumber: Data primer, tahun 2017, pada lampiran hasil output SPSS halaman 190

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 91 (52,6%) responden dengan usia dominan 31-35 tahun. Mayoritas pendidikan terakhir responden adalah sarjana (S1) sebanyak 82 (47,4%) dengan masa kerja 1-5 tahun. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan total gaji Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000.

4.3. Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi skor jawaban masing-masing pernyataan untuk tiap variabel yang diteliti. Dari hal ini, dapat diperoleh nilai rata-ratanya yang akan dikategorikan dalam beberapa kelompok. Nilai rata-rata yang diperoleh nantinya dapat digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi keinginan berpindah yang dimediasi oleh komitmen berorganisasi.

Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut :

1. Amat Sangat Baik / Amat Sangat Puas / Amat Sangat Kuat / Amat Sangat

Tinggi (ASB / ASP / ASK / AST) = 6

2. Sangat Baik / Sangat Puas / Sangat Kuat / Sangat Tinggi

(SB / SP / SK / ST) = 5

3. Baik / Puas / Kuat / Tinggi (B / P / K / T) = 4

4. Tidak Baik / Tidak Puas / Tidak Kuat / Rendah (TB / TP / TK / R) = 3

5. Sangat Tidak Baik / Sangat Tidak Puas / Sangat Tidak Kuat / Sangat Rendah

(STB / STP / STK / SR) = 2

6. Amat Sangat Tidak Baik / Amat Sangat Tidak Puas / Amat Sangat Tidak Kuat / Amat Sangat Rendah (ASTB / ASTP / ASTK / ASR) = 1

Dalam memberikan penilaian didasarkan pada nilai rata-rata setiap item pertanyaan. Dengan berpedoman pada nilai terendah =1 (Amat Sangat Tidak Baik / Amat Sangat Tidak Puas / Amat Sangat Tidak Kuat / Amat Sangat Rendah) dan nilai tertinggi = 6 (Amat Sangat Baik / Amat Sangat Puas / Amat Sangat Kuat / Amat Sangat Tinggi), maka dapat dihitung interval sebagai berikut :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 6

$$\text{Interval} = \frac{\text{maksimum} - \text{minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{6-1}{6} = 0,8$$

Skor item pertanyaan diketahui melalui analisis indeks yang menggunakan nilai interval sebagai berikut:

Tabel 4.14 Kelas Interval Kategori

No	Keterangan	Bobot Skor
1	Amat Sangat Tidak Baik / Amat Sangat Tidak Puas / Amat Sangat Tidak Kuat / Amat Sangat Rendah	1,00 – 1,83
2	Sangat Tidak Baik / Sangat Tidak Puas / Sangat Tidak Kuat / Sangat Rendah	1,84 – 2,67
3	Tidak Baik / Tidak Puas / Tidak Kuat / Rendah	2,68 – 3,51
4	Baik / Puas / Kuat / Tinggi	3,52 – 4,35
5	Sangat Baik / Sangat Puas / Sangat Kuat / Sangat Tinggi	4,36 – 5,19
6	Amat Sangat Baik / Amat Sangat Puas / Amat Sangat Kuat / Amat Sangat Tinggi	5,20 - 6,00

Pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi keinginan berpindah yang dimediasi oleh komitmen berorganisasi diukur melalui kuesioner yang ringkasan pernyataannya seperti dalam table berikut:

Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Variabel Etika Kerja Islam (X₁)

No	Pertanyaan	Rerata	Persen (%)	Kategori
<i>Pursuing legitimate business</i>				
EK1	Saya melakukan pekerjaan yang bermanfaat bagi masyarakat	5,34	89,02	ASB
EK2	Saya meyakini bahwa bekerja keras akan diberikan balasan pahala	5,36	89,31	ASB
<i>Wealth Must Be Earned</i>		4,87	81,25	ASB
EK3	Saya memiliki kapasitas untuk mendapatkan kesejahteraan yang berbeda dengan individu lain	4,61	76,78	ASB
EK4	Saya memiliki peluang untuk mendapatkan kesejahteraan yang berbeda dengan individu lain	4,69	78,13	ASB

No	Pertanyaan	Rerata	Persen (%)	Kategori
EK5	Saya tidak memakan harta sesama	5,33	88,82	ASB
Quality of Work		5,15	85,84	ASB
EK6	Saya bekerja dengan penuh kedisiplin	5,13	85,55	ASB
EK7	Saya bekerja dengan penuh komitmen	5,15	85,84	ASB
EK8	Saya bekerja secara sungguh – sungguh dengan menyempurnakan pekerjaan saya	5,17	86,13	ASB
Wages		5,04	84,04	ASB
EK9	Saya diberikan gaji yang adil	4,92	81,98	ASB
EK10	Saya diberikan gaji yang pantas sehingga saya dapat mencukupi kebutuhan saya	4,97	82,85	ASB
EK11	Saya diberikan gaji tepat waktu	5,24	87,28	ASB
Reliance on self		4,54	75,72	ASB
EK12	Saya mempercayai diri sendiri dalam bekerja	4,80	80,06	ASB
EK13	Saya dapat mengandalkan diri sendiri dalam bekerja	4,28	71,39	B
Monopoly		5,05	84,10	ASB
EK14	Saya tidak melakukan pekerjaan orang lain (menyerobot) dalam melakukan pekerjaan	5,05	84,10	ASB
Bribery		5,48	91,33	ASB
EK15	Saya tidak melakukan tindakan suap dalam bekerja	5,48	91,33	ASB
Deeds and Intention		4,75	79,19	ASB
EK16	Saya meyakini bahwa niat kerja lebih penting daripada hasil kerja	4,75	79,19	ASB
Transparency		5,29	88,15	ASB
EK17	Saya mengutamakan kejujuran dalam bekerja	5,45	90,85	ASB
EK18	Saya mengutamakan kepercayaan nasabah dalam bekerja	5,14	85,65	ASB
EK19	Saya meminimalisir adanya permasalahan dalam bekerja	5,28	87,96	ASB
Greed		4,88	81,41	ASB
EK20	Saya merasa cukup dengan apa yang saya dapatkan dari pekerjaan saya	4,51	75,14	ASB
EK21	Saya mentaati norma susila yang berlaku dalam lingkungan kerja	5,26	87,67	ASB

No	Pertanyaan	Rerata	Persen (%)	Kategori
Generosity		4,77	79,48	ASB
EK22	Saya selalu mengedepankan kemurahan hati dalam bekerja	4,77	79,48	ASB
X₁	Etika Kerja Islam	5,03	83,83	ASB

Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai etika kerja Islam adalah amat sangat baik (**ASB**) dengan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Apabila diukur dari indikator variabel etika kerja Islam, terlihat bahwa indikator *Bribery* memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari pengukuran indikator di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju dengan prinsip tidak melakukan tindakan suap dalam bekerja.

Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Rerata	Persen (%)	Kategori
Freedom		5,03	83,85	ASP
KP1	Saya bertanggungjawab atas semua pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan	5,20	86,61	ASP
KP2	Perusahaan ini memiliki lingkungan yang baik untuk bekerja	5,10	85,07	ASP
KP3	Saya dapat memilih prioritas dalam bekerja	4,79	79,87	ASP
Carrer Benefit		4,87	81,18	ASP
KP4	Saya dapat meningkatkan kompetensi dalam bekerja di perusahaan	4,90	81,70	ASP
KP5	Kemampuan saya selalu dapat meningkat di perusahaan ini	4,77	79,58	ASP
KP6	Ilmu yang saya pelajari semakin luas selama di perusahaan ini	4,94	82,27	ASP
Opportunity to developed		4,92	81,98	ASP
KP7	Perusahaan dapat memanfaatkan potensial saya dalam bekerja	4,90	81,60	ASP
KP8	Perusahaan mampu meningkatkan potential saya dalam bekerja dan	4,94	82,37	ASP

No	Pertanyaan	Rerata	Persen (%)	Kategori
	meningkatkan keterlibatan saya dalam pekerjaan			
Responsibility		4,77	79,51	ASP
KP9	Kualitas performa kerja saya dapat selalu meningkat dalam bekerja	4,83	80,44	ASP
KP10	Hasil pekerjaan saya selalu dalam level yang baik	4,63	77,17	ASP
KP11	Saya selalu mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya	4,86	80,92	ASP
X₂	Kepuasan Kerja	4,90	81,67	ASP

Berdasarkan Tabel 4.16, diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja adalah amat sangat puas (**ASP**) dengan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Apabila diukur dari indikator variabel kepuasan kerja, terlihat bahwa indikator *freedom* memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari pengukuran indikator di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju apabila bertanggungjawab atas semua pekerjaan yang dilakukan di perusahaan, merupakan bagian dari etika kerja Islam yang harus dimiliki karyawan di BMT yang terdaftar di Puskopsyah Formes.

Tabel 4.17 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Berorganisasi (Y)

No	Pertanyaan	Rerata	Persen (%)	Kategori
Affective Commitment		4,89	81,47	ASK
K1	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan	4,84	80,64	ASK
K2	Saya merasa mengenali dengan baik perusahaan ini	4,89	81,50	ASK
K3	Saya selalu ingin melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat saya bekerja	4,94	82,27	ASK

No	Pertanyaan	Rerata	Persen (%)	Kategori
<i>Continuance Commitment</i>		4,74	79,00	ASK
K4	Sangat kecil kemungkinan saya meninggalkan perusahaan	4,68	77,94	ASK
K5	Saya bekerja giat karena adanya penghargaan yang pantas yang diberikan perusahaan	4,49	74,86	ASK
K6	Saya menggabungkan diri pada perusahaan tempat saya bekerja karena keinginan saya sendiri	5,05	84,20	ASK
<i>Normative Commitment</i>		4,79	79,91	ASK
K7	Saya mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan perusahaan	4,79	79,77	ASK
K8	Saya melakukan yang terbaik karena merasa kebahagiaan hidup saya berada pada perusahaan ini	4,54	75,63	ASK
K9	Saya bersedia untuk mengorbankan waktudan pikiran saya demi kemajuan perusahaan tempat saya bekerja	4,74	79,00	ASK
K10	Saya berusaha untuk melaksanakan semua tugas dan pekerjaan saya di perusahaan dengan penuh tanggungjawab	5,12	85,26	ASK
Y	Komitmen Berorganisasi	4,81	80,17	ASK

Berdasarkan Tabel 4.17, diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai komitmen berorganisasi adalah amat sangat kuat (**ASK**) dengan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Apabila diukur dari indikator variabel komitmen berorganisasi, terlihat bahwa indikator *Affective Commitment* memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari pengukuran indikator di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen berorganisasi di BMT yang terdaftar di Puskopsyah Formes akan tinggi apabila setiap karyawan selalu ingin melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.18 Analisis Deskriptif Variabel Keinginan Berpindah (Z)

No	Pertanyaan	Rerata	Persen (%)	Kategori
Evaluate Standing with current job		4,56	76,07	ST
TI1	Saya sedang melakukan evaluasi terhadap pekerjaan sekarang	4,56	76,07	ST
Determine Job Satisfaction or Dissatisfaction		3,21	53,44	R
TI2	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	4,28	71,39	T
TI3	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya	3,09	51,54	R
TI4	Saya malas melakukan pekerjaan saya	2,24	37,38	SR
Think of Quitting		2,08	34,59	SR
TI5	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan sekarang	2,08	34,59	SR
Evaluate The Idea of Searching for a New Job and The Cost Associated With Leaving		2,62	43,74	SR
TI6	Saya melihat adanya peluang untuk mencari pekerjaan yang lain.	2,47	41,23	SR
TI7	Saya mempertimbangkan konsekuensi dan keuntungan dari pekerjaan baru.	2,77	46,24	R
Plan The Search for New Jobs		2,23	37,09	SR
TI8	Saya merencanakan mencari pekerjaan baru.	2,23	37,09	SR
Actually Do The Search		1,77	29,58	ASR
T9	Saya sudah melamar ke penyedia lapangan pekerjaan	1,77	29,58	ASR
Evaluate The Alternatives		2,67	44,51	R
TI10	Saya melakukan evaluasi terhadap pilihan – pilihan pekerjaan yang ada	2,67	44,51	R
Compare Alternatives to Current Job		2,47	41,23	SR
TI11	Saya melakukan perbandingan antara pekerjaan saya yang sekarang dengan pilihan – pilihan pekerjaan yang ada.	2,47	41,23	SR
Plant to Quit or Say		1,68	27,94	ASR
TI12	Saya memutuskan untuk keluar dari pekerjaan saya yang sekarang	1,68	27,94	ASR
Actually Quit or Say		1,88	31,41	SR
TI13	Saya pasti akan keluar dari pekerjaan saya yang sekarang.	1,88	31,41	SR
Z	Keinginan Berpindah	2,63	43,83	SR

Berdasarkan Tabel 4.18, diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai keinginan berpindah adalah sangat rendah (**SR**) dengan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Apabila diukur dari indikator variabel keinginan berpindah, terlihat bahwa indikator *Evaluate standing with current job* memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan indikator lainnya. Dari pengukuran indikator di atas dapat disimpulkan bahwa keinginan berpindah karyawan di BMT yang terdaftar di Puskopsyah Formes akan tinggi apabila karyawan saat ini sedang melakukan evaluasi terhadap pekerjaan.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memperoleh model regresi yang tidak bias. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Berikut ini adalah pengujian dari asumsi klasik tersebut pada masing-masing model regresi yang terbentuk.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi di atas 0,05 dan nilai Z hitung dari *Kolmogorov-Smirnov* di bawah Z tabel pada tingkat kepercayaan 95%. Berikut adalah hasil uji normalitas pada masing-masing model regresi yang terbentuk.

Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas

Model Regresi	Nilai Z hitung	Signifikansi	Keterangan
$X_1, X_2 \rightarrow Z$	0,917	0,370	Normal
$X_1, X_2 \rightarrow Y$	0,686	0,734	Normal
$Z \rightarrow Y$	0,79	0,578	Normal

Sumber: Data primer, tahun 2017, pada lampiran hasil output SPSS halaman 192

Keterangan :

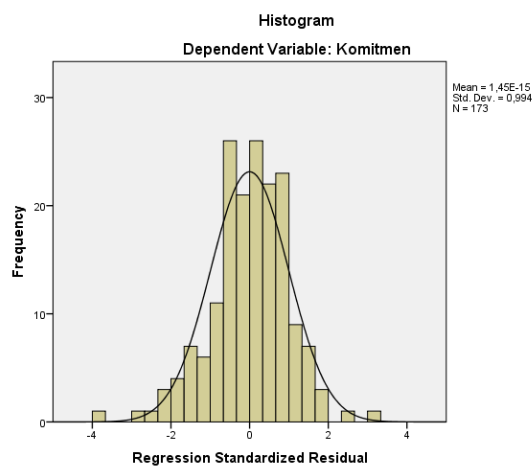
X1 = Etika Kerja Islam

X2 = Kepuasan Kerja

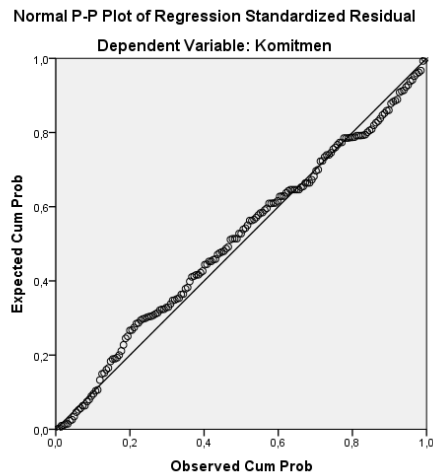
Z = Komitmen berorganisasi

Y = Keinginan berpindah karyawan

Perhitungan pada uji normalitas menunjukkan pada ketiga model regresi memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal. Hal ini ditandai dengan nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov-Smirnov* di atas 0,05. Selain itu, nilai Zhitung *Kolmogorov-Smirnov* juga memiliki nilai di bawah dari Z tabel. Selain menggunakan uji signifikansi, dapat pula dilakukan pengujian dengan metode grafik. Berikut adalah grafik dari masing-masing model regresi.

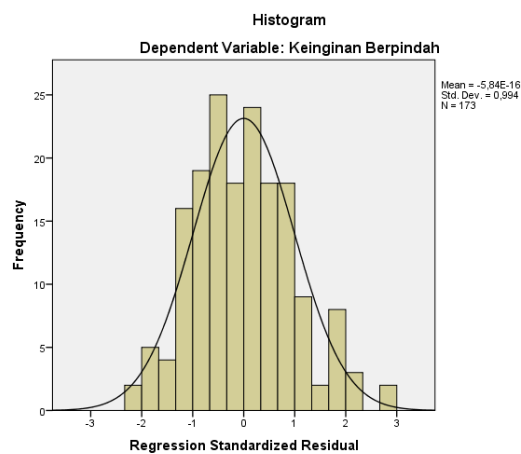


Gambar 4.1 Histogram Model Regresi X1,X2→Z

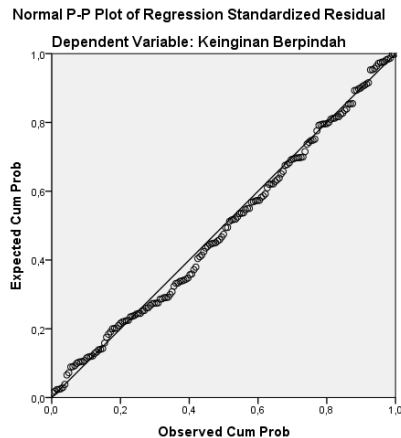


Gambar 4.2 Normal P-P Plot Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$

Grafik dari nilai residual pada model persamaan regresi pertama ($X_1, X_2 \rightarrow Z$) menunjukkan bahwa data menyebar pada data minimum dan maksimum namun data lebih dominan pada rata-ratanya. Dari histogram tersebut juga grafik cenderung simeteris. Pada grafik normal P-P plot menunjukkan sebaran data mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

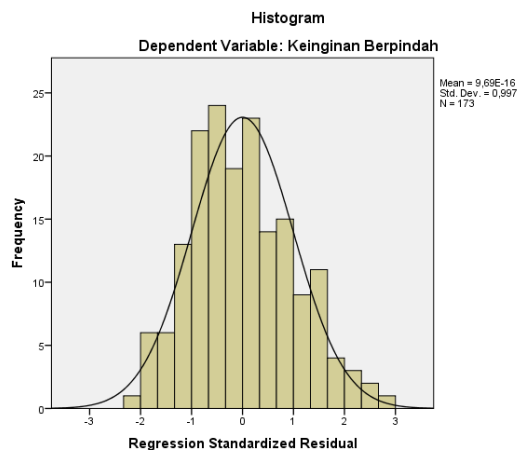


Gambar 4.3 Histogram Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Y$

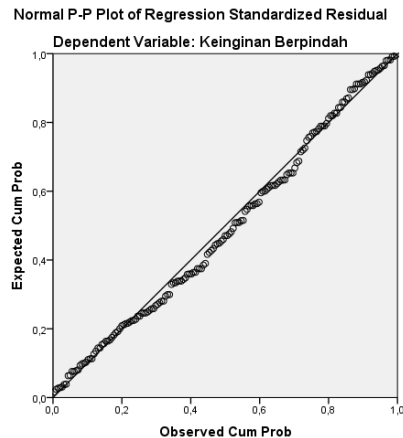


Gambar 4.4 Normal P-P Plot Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Y$

Grafik dari nilai residual pada model persamaan regresi kedua ($X_1, X_2 \rightarrow Y$) menunjukkan bahwa data menyebar pada data minimum dan maksimum namun data lebih dominan pada rata-ratanya. Dari histogram tersebut juga grafik cenderung simeteris. Pada grafik normal P-P plot menunjukkan sebaran data mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 4.5 Histogram Model Regresi $Z \rightarrow Y$



Gambar 4.6 Normal P-P Plot Model Regresi $Z \rightarrow Y$

Grafik dari nilai residual pada model persamaan regresi ketiga ($Z \rightarrow Y$) menunjukkan bahwa data menyebar pada data minimum dan maksimum namun data lebih dominan pada rata-ratanya. Dari histogram tersebut juga grafik cenderung simetris. Pada grafik normal P-P plot menunjukkan sebaran data mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen. Uji multikolinieritas hanya dilakukan pada model regresi dengan variabel independen yang lebih dari 1. Model regresi yang baik model regresi yang tidak mengandung multikolinieritas. Ketentuannya adalah nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1.

Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolinieritas

Model Regresi	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1,X2→Z	Etika Kerja Islam	0,628	1,593	Non Multikolieritas
	Kepuasan Kerja	0,628	1,593	Non Multikolieritas
X1,X2→Y	Etika Kerja Islam	0,628	1,593	Non Multikolieritas
	Kepuasan Kerja	0,628	1,593	Non Multikolieritas
Z→Y	Komitmen berorganisasi	1,000	1,000	Non Multikolieritas

Sumber: Data primer, tahun 2017, pada lampiran hasil output SPSS halaman 195

Keterangan :

X1 = Etika Kerja Islam

X2 = Kepuasan Kerja

Z = Komitmen berorganisasi

Y = Keinginan berpindah karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji multikolinieritas menunjukkan pada setiap model regresi pada masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan pengujian apakah terdapat ketidaksamaan varian dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak mengandung heteroskedastisitas atau dengan kata lain model yang baik adalah homoskedastisitas. Pendeteksian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Glejser*. Caranya dengan melihat nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.21 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model Regresi	Variabel	Signifikansi	Keterangan
X1,X2→Z	Etika Kerja Islam	0,472	Non Heteroskedastisitas
	Kepuasan Kerja	0,584	Non Heteroskedastisitas
X1,X2→Y	Etika Kerja Islam	0,525	Non Heteroskedastisitas
	Kepuasan Kerja	0,515	Non Heteroskedastisitas
Z→Y	Komitmen berorganisasi	0,058	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer, tahun 2017, pada lampiran hasil output SPSS halaman 197

Keterangan :

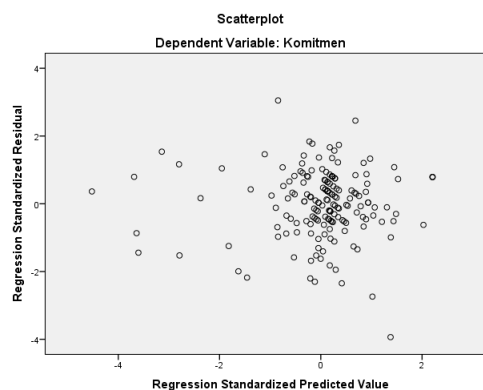
X1 = Etika Kerja Islam

X2 = Kepuasan Kerja

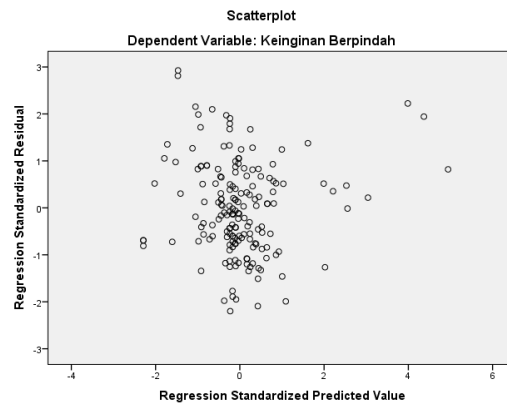
Z = Komitmen berorganisasi

Y = Keinginan berpindah karyawan

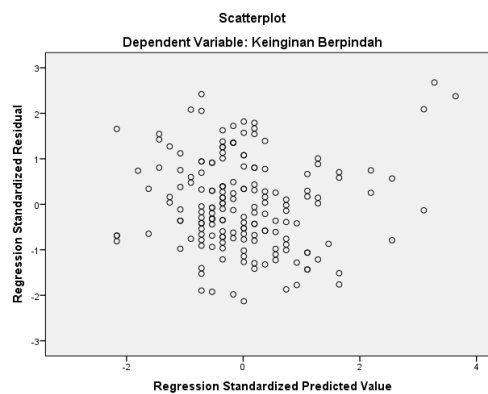
Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas, diperoleh bahwa setiap model regresi memiliki signifikansi uji *glejser* pada masing-masing variabel independen yang lebih besar dari 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Selain menggunakan uji signifikansi, dapat pula dilakukan pengujian dengan metode grafik yaitu *scatterplot*. Berikut adalah hasil *scatterplot* dari masing-masing model regresi.



Gambar 4.7 Scatterplot Model Regresi X1,X2→Z



Gambar 4.8 Scatterplot Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Y$



Gambar 4.9 Scatterplot Model Regresi $Z \rightarrow Y$

Grafik dari *scatterplot* dari model regresi di atas menunjukkan bahwa data menyebar di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y. Selain itu *scatterplot* yang terbentuk tidak membentuk pola-pola tertentu sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada regresi tersebut. Dapat diartikan bahwa varian data homogen.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi dan keinginan berpindah karyawan. Pada bagian ini akan dibahas setiap model regresi.

4.5.1.1 Pengaruh Variabel Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Berorganisasi

Tabel 4.22 Hasil Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$

Variabel	Koefisien (<i>Unstandardized</i>)	Koefisien (<i>Standardized</i>)	t hitung	Signifikansi	Keterangan
X1	0,183	0,319	4,892	0,000	Signifikan
X2	0,420	0,501	7,691	0,000	Signifikan
Konstanta	5,254				
Fhitung; Signifikansi = 102,728 ; 0,000					
R square; Adjusted R Square = 0,547 ; 0,542					

Sumber: Data primer, tahun 2017, pada lampiran hasil output SPSS halaman 200

Keterangan :

X1 = Etika Kerja Islam

X2 = Kepuasan Kerja

Z = Komitmen berorganisasi

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh variabel etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi dapat diperoleh model persamaan regresi berikut:

$$Z = 5,254 + 0,183X_1 + 0,420X_2$$

a. Konstanta

Konstanta pada persamaan regresi yaitu sebesar 5,254 yang dapat diartikan bahwa nilai variabel komitmen berorganisasi akan sebesar 5,254, jika tidak dipengaruhi oleh variabel independen.

b. Koefisien Etika Kerja Islam (X_1)

Koefisien pada variabel ini yaitu sebesar 0,183 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari variabel etika kerja Islam terhadap komitmen berorganisasi, setiap kenaikan satu-satuan dari variabel ini, akan meningkatkan komitmen berorganisasi sebesar 0,183.

c. Koefisien Kepuasan Kerja (X_2)

Koefisien pada variabel ini yaitu sebesar 0,420 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari variabel kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi berorganisasi, setiap kenaikan satu-satuan dari variabel ini, akan meningkatkan komitmen berorganisasi sebesar 0,420.

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi secara parsial digunakan uji t , sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient* dalam tabel *coefficients*.

a. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Berorganisasi Berorganisasi

Hipotesis:

H_0 : Etika Kerja Islam dan Komitmen berorganisasi tidak mempunyai pengaruh yang positif.

H_{a1} : Etika Kerja Islam dan Komitmen berorganisasi mempunyai pengaruh yang positif.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Arah pengaruh koefisien memiliki

arah positif, yang artinya semakin tinggi etika kerja Islam maka semakin tinggi pula komitmen berorganisasi berorganisasi. Artinya hipotesis pertama “Etika Kerja Islam dan Komitmen berorganisasi mempunyai pengaruh yang positif” **terbukti**.

b. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi berorganisasi

Hipotesis:

H_0 : Kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi tidak mempunyai pengaruh positif

H_{a2} : Kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi mempunyai pengaruh positif

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Arah pengaruh koefisien memiliki arah positif, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen berorganisasi. Artinya hipotesis kedua “Kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi mempunyai pengaruh positif”, **terbukti**.

2. Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis:

H_0 : Etika kerja Islam dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen berorganisasi

H_{a3} : Etika kerja Islam dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen berorganisasi

Hasil perhitungan menunjukkan nilai F hitung sebesar 102,728 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_{a3}

diterima. Artinya hipotesis ketiga “Etika kerja Islam dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen berorganisasi”, **terbukti**.

3. Koefisien Determinasi (Adj R²)

Besarnya pengaruh variabel etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi dapat dilihat pada Tabel 4.22 di atas, diperoleh hasil *Adjusted R square* sebesar 0,542. Sehingga besar kontribusi variabel etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi sebesar 54,2%, sisanya sebesar 45,8% komitmen berorganisasi dipengaruhi oleh variabel diluar model.

4.5.1.2 Pengaruh Variabel Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan.

Tabel 4.23 Hasil Regresi X1,X2 → Y

Variabel	Koefisien (Unstandardized)	Koefisien (Standardized)	t hitung	Signifikansi	Keterangan
X1	-0,417	-0,381	-4,879	0,000	Signifikan
X2	-0,444	-0,278	-3,559	0,000	Signifikan
Konstanta	104,223				
Fhitung;Signifikansi = 45,925;0,000					
R square; Adjusted R Square = 0,351;0,343					

Sumber: Data primer, tahun 2017, pada lampiran hasil output SPSS halaman 201

Keterangan :

X1 = Etika Kerja Islam

X2 = Kepuasan Kerja

Y = Keinginan Berpindah Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh variabel etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan dapat diperoleh model persamaan regresi berikut:

$$Y = 104,223 - 0,417X_1 - 0,444X_2$$

a. Konstanta

Konstanta pada persamaan regresi yaitu sebesar 104,223 yang dapat diartikan bahwa nilai variabel keinginan berpindah karyawan sebesar 104,223, jika tidak dipengaruhi variabel independen.

b. Koefisien Etika Kerja Islam (X_1)

Koefisien pada variabel ini yaitu sebesar -0,417 yang dapat diartikan adanya pengaruh negatif dari variabel etika kerja Islam terhadap keinginan berpindah karyawan, setiap kenaikan satu-satuan dari variabel ini, akan menurunkan keinginan berpindah karyawan sebesar 0,417.

c. Koefisien Kepuasan Kerja (X_2)

Koefisien pada variabel ini yaitu sebesar -0,444 yang dapat diartikan adanya pengaruh negatif dari variabel kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan, setiap kenaikan satu-satuan dari variabel ini, akan menurunkan keinginan berpindah karyawan berorganisasi sebesar 0,444.

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan secara parsial digunakan uji t , sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient* dalam tabel *coefficients*.

a. Pengaruh Etika kerja Islam terhadap keinginan berpindah karyawan

Hipotesis:

H_0 : Etika kerja Islam dan keinginan berpindah karyawan tidak memiliki pengaruh yang negatif

H_{a4} : Etika kerja Islam dan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_{a4} diterima. Arah pengaruh koefisien memiliki arah negatif, yang artinya semakin tinggi etika kerja Islam maka semakin rendah keinginan berpindah karyawan. Artinya hipotesis keempat “Etika kerja Islam dan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif”, **terbukti**.

b. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan karyawan berorganisasi

Hipotesis:

H_0 :Kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan tidak memiliki pengaruh yang negatif

H_{a5} :Kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan karyawan memiliki pengaruh yang negatif

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_{a5} diterima. Arah pengaruh koefisien memiliki arah negatif, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan berpindah karyawan. Artinya hipotesis kelima “Kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif”, **terbukti**.

2. Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis:

H_0 :Etika kerja Islam dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan

H_{a6} :Etika kerja Islam dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_{a6} diterima. Artinya hipotesis keenam “Etika kerja Islam dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan”,**terbukti**.

3. Koefisien Determinasi ($Adj R^2$)

Besarnya pengaruh variabel etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.23, diperoleh hasil *Adjusted R square* sebesar 0,343. Sehingga besar kontribusi variabel etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan sebesar 34,3%, sisanya sebesar 65,7% keinginan berpindah karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

4.5.1.3 Pengaruh Variabel Komitmen Berorganisasi Berorganisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan

Tabel 4.24 Hasil Regresi $Z \rightarrow Y$

Variabel	Koefisien (UnstandardiYed)	Koefisien (StandardiYed)	t hitung	Signifikansi	Keterangan
Z	-1,224	-0,641	-10,912	0,000	Signifikan
Konstanta	93,018				
Fhitung;Signifikansi = 119,081;0,000					
R square; Adjusted R Square = 0,411;0,407					

Sumber: Data primer, tahun 2017, pada lampiran hasil lampiran SPSS hal 202

Keterangan :

Z = Komitmen Berorganisasi

Y = Keinginan BerpindahKaryawan

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh variabel komitmen berorganisasi berorganisasi terhadap keinginan berpindah karyawan dapat diperoleh model persamaan regresi berikut:

$$Y = 93,018 - 1,224Z$$

a. Konstanta

Konstanta pada persamaan regresi yaitu sebesar 93,018 yang dapat diartikan bahwa nilai variabel keinginan berpindah karyawan karyawan sebesar 93,018, jika tidak dipengaruhi variabel independen.

b. Komitmen Berorganisasi (Z)

Koefisien pada variabel ini yaitu sebesar -1,224 yang dapat diartikan adanya pengaruh negatif dari variabel komitmen berorganisasi berorganisasi terhadap keinginan berpindah karyawan karyawan. Nilai tersebut juga dapat diartikan

setiap kenaikan satu-satuan dari variabel ini, akan menurunkan keinginan berpindah karyawan sebesar 1,224.

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel komitmen berorganisasi berorganisasi terhadap keinginan berpindah karyawan secara parsial digunakan uji t , sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient* dalam tabel *coefficients*.

a. Pengaruh Komitmen Berorganisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan

Hipotesis:

H_0 :Komitmen berorganisasi dengan keinginan berpindah karyawan tidak memiliki pengaruh yang negatif

H_{a7} :Komitmen berorganisasi dengan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_{a7} diterima. Arah pengaruh koefisien memiliki arah negatif, yang artinya semakin tinggi komitmen berorganisasi maka semakin rendah keinginan berpindah karyawan. Artinya hipotesis ketujuh “Komitmen berorganisasi dengan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif”,**terbukti**.

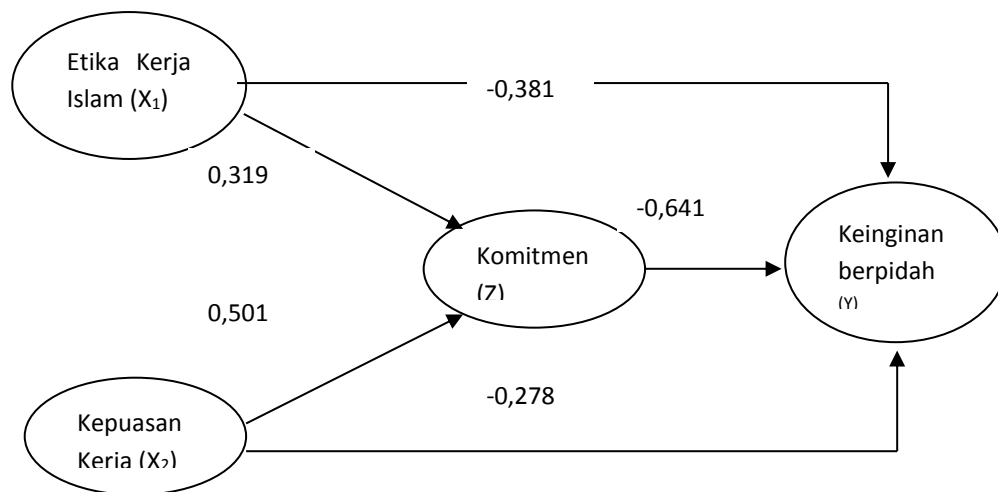
2. Koefisien Determinasi ($Adj R^2$)

Besarnya pengaruh variabel komitmen berorganisasi terhadap keinginan berpindah karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.24, diperoleh hasil *Adjusted R*

square sebesar 0,407. Sehingga besar kontribusi variabel komitmen berorganisasi terhadap keinginan berpindah karyawan sebesar 40,7%, sisanya sebesar 59,3% keinginan berpindah karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

4.5.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan variabel moderasi atau intervening. Dalam analisis jalur terdapat analisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berikut ini adalah hasil dari analisis regresi model jalur.



Gambar 4.10 Gambar Analisis Jalur

4.5.2.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung merupakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa dimoderatori oleh variabel lainnya. Dalam hal ini terdapat 5 pengaruh langsung diantaranya yaitu, pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi, pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan

kerja terhadap keinginan berpindah karyawan, dan pengaruh komitmen berorganisasi terhadap keinginan berpindah karyawan sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap komitmen berorganisasi

$$X_1 \rightarrow Z = 0,319$$

- b. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi

$$X_2 \rightarrow Z = 0,501$$

- c. Pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap keinginan berpindah karyawan

$$X_1 \rightarrow Y = -0,381$$

- d. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan

$$X_2 \rightarrow Y = -0,278$$

- e. Pengaruh komitmen berorganisasi terhadap keinginan berpindah karyawan

$$Z \rightarrow Y = -0,641$$

4.4.2.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

- a. Pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap keinginan berpindah karyawan melalui variabel komitmen berorganisasi

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,319 \times (-0,641)) = -0,204$$

- b. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan melalui variabel komitmen berorganisasi

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,501 \times (-0,641)) = -0,321$$

4.4.2.3 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Berikut rangkuman dari koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan total dari pengaruh etika kerja Islam (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen berorganisasi (Z) terhadap keinginan berpindah karyawan (Y) yang

disajikan dalam tabel.

Tabel 4.25 Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh variable	Langsung	Tidak langsung (melalui Z)	Total
$X_1 \rightarrow Z$	0,319	0	0,319
$X_2 \rightarrow Z$	0,501	0	0,501
$X_1 \rightarrow Y$	-0,381	-0,204	-0,585
$X_2 \rightarrow Y$	-0,278	-0,321	-0,599
$Z \rightarrow Y$	-0,641	0	-0,641

a. Pengujian Etika Kerja Islam Dan Keinginan Berpindah Karyawan Memiliki Pengaruh Yang Negatif Melalui Komitmen Berorganisasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui pengaruh langsung variabel etika kerja Islam terhadap keinginan berpindah karyawan sebesar -0,381. Sedangkan pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap keinginan berpindah karyawan melalui komitmen berorganisasi (pengaruh tidak langsung) sebesar -0,204. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung etika kerja Islam terhadap keinginan berpindah karyawan lebih besar dibandingkan jika melalui komitmen berorganisasi. Dapat disimpulkan, hipotesis kedelapan, “Etika kerja Islam dan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif melalui komitmen berorganisasi namun pengaruh langsung lebih besar”, **tidak terbukti**.

b. Pengujian Kepuasan Kerja Dan Keinginan Berpindah Karyawan Memiliki Pengaruh Yang Negatif Melalui Komitmen Berorganisasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan sebesar -0,278. Sedangkan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan melalui komitmen berorganisasi (pengaruh tidak langsung) sebesar

-0,321. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan melalui komitmen berorganisasi lebih besar dibandingkan pengaruh langsung. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke sembilan, “Kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif melalui Komitmen Berorganisasi”, **terbukti**.

4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.26 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

H1:	Etika Kerja Islam dan Komitmen Berorganisasi mempunyai pengaruh yang positif.	Terbukti
H2:	Kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi mempunyai pengaruh positif	Terbukti
H3:	Etika kerja Islam dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen berorganisasi	Terbukti
H4:	Etika kerja Islam dan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif	Terbukti
H5:	Kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif	Terbukti
H6:	Etika kerja Islam dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan	Terbukti
H7:	Komitmen berorganisasi dengan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif	Terbukti
H8:	Etika kerja Islam dan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif melalui Komitmen Berorganisasi	Tidak Terbukti
H9:	Kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif melalui Komitmen Berorganisasi	Terbukti

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Berorganisasi

Etika Kerja Islam dan Komitmen Berorganisasi mempunyai pengaruh yang positif, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,183 menunjukkan adanya pengaruh positif dari etika kerja Islam. Artinya, semakin tinggi etika kerja Islam yang diterapkan seorang karyawan,

maka komitmen berorganisasi karyawan tersebut juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan, adanya peningkatan sebesar 0,183 dari komitmen berorganisasi setiap kenaikan satu-satuan dari variabel etika kerja Islam.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sadozai dkk (2013), Yousef (2001), Othman dkk (2004), yang membuktikan bahwa etika kerja Islam mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan komitmen berorganisasi. Dapat diartikan bahwa mereka yang sangat mendukung etika kerja Islam lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Hayati & Caniago (2012) juga menemukan hal yang sama bahwa etika kerja Islam berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen berorganisasi karyawan. Dikarenakan etika kerja Islam memandang dedikasi bekerja sebagai kebajikan. Maka hal inilah yang meningkatkan komitmen berorganisasi seorang karyawan, artinya karyawan percaya terhadap target, nilai organisasi dan berusaha untuk membuat organisasi sejahtera, serta mempertahankan hubungan mereka dengan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Marri dkk. (2013) juga mengindikasikan bahwa etika kerja Islam mempunyai dampak positif terhadap komitmen berorganisasi. Begitu juga dengan Rokhman (2010) yang menemukan juga bahwa Etika Kerja Islam dan komitmen berorganisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mereka yang lebih mendukung Etika Kerja Islam akan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Namun ada satu peneliti yang mendapatkan hasil yang berbeda dari hasil yang ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti sendiri yaitu Abdi dkk.

(2014) dengan hasil penelitian bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang negatif terhadap komitmen berorganisasi.

4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Berorganisasi

Kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi mempunyai pengaruh positif, **terbukti**. Ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,420 menunjukkan adanya pengaruh positif dari kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan seorang karyawan, maka komitmen berorganisasi karyawan tersebut juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,420 dari komitmen berorganisasi setiap kenaikan satu-satuan dari variabel kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hayati & Caniago, 2012) mempunyai hasil yang sama bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi. Yousef (2001) juga membuktikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dan korelasi positif antara kepuasan kerja dengan komitmen berorganisasi. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu dkk, 2011; Rokhman, 2001; Marri dkk, 2012) yang menemukan hal yang sama bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempertahankan perasaan positif terhadap organisasi. Hal ini membuat karyawan mengarahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan perusahaan sebagai bentuk komitmen berorganisasi.

4.6.3 Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Berorganisasi

Etika kerja Islam dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen berorganisasi, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 102,728 dan signifikansi 0,000. Nilai Adj *R Square* sebesar 0,542 yang dapat diartikan Etika kerja Islam dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen berorganisasi sebesar 54,2% dan sebesar 45,8% komitmen berorganisasi dipengaruhi oleh lainnya.

Menurut Yousef (2001) dalam penelitiannya mengatakan bahwa memahami hubungan antara etika kerja dan kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk memutuskan metode yang digunakan dalam intervensi dan strategi yang digunakan untuk mencegah faktor – faktor yang mengurangi kepuasan terhadap kondisi kerja serta dampak positif etika kerja Islam terhadap komitmen berorganisasi. Dari hasil penelitian Yousef (2001) sendiri ditemukan bahwa etika kerja Islam berdampak positif terhadap komitmen berorganisasi. Begitu juga dengan kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi juga berdampak positif.

Rokhman (2010) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki etika kerja Islam yang kuat akan lebih merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini dibuktikan dengan adanya hubungan positif antara etika kerja Islam dengan Komitmen berorganisasi. Komitmen tersebut dapat berupa *continuance commitment* yaitu yang mengakibatkan adanya kemungkinan sangat kecil bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan, karyawan bekerja semakin giat karena adanya penghargaan yang pantas yang

diberikan perusahaan dan menggabungkan diri pada perusahaan karena keinginan sendiri. Begitu juga dengan kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi mempunyai hubungan positif.

Penelitian dengan hasil yang sama yaitu Hayati & Caniago (2012) bahwa karyawan yang memiliki etika kerja yang tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan hubungan antara dua variable adalah positif. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga memiliki komitmen yang tinggi dan hubungan antara dua variable adalah positif dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam dan kepuasan kerja memiliki dampak yang positif terhadap komitmen berorganisasi karyawan.

4.6.4 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan

Etika kerja Islam dan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif, **terbukti**. Ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh nilai an signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu -0,417 menunjukkan adanya pengaruh negatif dari etika kerja Islam. Artinya, semakin tinggi Etika kerja Islam yang diterapkan seorang karyawan, maka keinginan berpindah karyawan tersebut akan semakin rendah. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan, adanya penurunan sebesar 0,417 dari variabel keinginan berpindah karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari etika kerja Islam.

Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Marri dkk (2013) bahwa etika kerja Islam akan mengurangi keinginan berpindah karyawan di sektor publik Pakistan. Keinginan berpindah atau *turnover intention*

diartikan sebagai keinginan atau kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain.

Sadozai dkk. (2013) menemukan bahwa etika kerja Islam dan keinginan berpindah menunjukkan hubungan terbalik antara dua variabel, dengan hasil jika etika kerja Islam ditingkatkan diorganisasi publik maka akan mengurangi keinginan berpindah. Khan dkk (2015) dengan kesimpulan yang sama bahwa etika kerja Islam pada para karyawan akan mengurangi keinginan berpindah. Etika kerja Islam yang sudah diterapkan adalah karyawan tidak melakukan suap dalam bekerja, melakukan pekerjaan yang bermanfaat bagi masyarakat dan meyakini bahwa bekerja keras akan diberikan balasan pahala. Etika kerja Islam seperti ini yang akan menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah perusahaan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rokhman (2010) menemukan bahwa pengaruh etika kerja Islam terhadap keinginan berpindah karyawan tidak terlalu signifikan dan berpendapat bahwa dampak etika kerja Islam kemungkinan dimediasi oleh kepuasan kerja atau komitmen organisasi

4.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan

Kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif, **terbukti**. Ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu -0,444 menunjukkan adanya pengaruh negatif dari kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan seorang karyawan, maka keinginan berpindah karyawan tersebut akan semakin rendah. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan, adanya penurunan sebesar 0,444 dari

variabel keinginan berpindah karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari kepuasan kerja.

Yücel (2012) juga mempunyai hasil yang sama, adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan. Kepuasan kerja merupakan merupakan salah satu parameter dari apakah karyawan akan menetap atau keluar dari organisasi. Zhang & Feng (2011) meneliti para fisikawan di daerah Hubei, China menemukan bahwa hubungan antara keinginan berpindah karyawan dan lima skala kepuasan kerja) adalah negatif dan signifikan. Ketika kepuasan kerja rendah, karyawan akan mengembangkan perilaku untuk keluar (Arocas & Camps, 2008).

Wang dkk (2012) kepuasan kerja ekstrinsik karyawan negeri dengan keinginan berpindah yang lebih lemah dibandingkan dengan karyawan swasta. Sedangkan untuk hubungan antara kepuasan intrinsik dan keinginan berpindah karyawan tidak ditemukan adanya mediasi, yang menunjukkan bahwa ketika karyawan negeri tidak terpuaskan dengan aspek instinsik pekerjaan mereka, mereka akan mempertimbangkan keluar dari pekerjaan mereka seperti yang dilakukan karyawan swasta.

4.6.6 Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan

Etika kerja Islam dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah karyawan, **terbukti**. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 45,925 dan signifikansi 0,000. Diperoleh nilai Adj *R Square* sebesar 0,343 yang dapat diartikan etika kerja Islam dan kepuasan kerja mempengaruhi keinginan

berpindah karyawan sebesar 34,3% dan sebesar 65,7% keinginan berpindah karyawan dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Sebuah teori *organizational justice theory* menjelaskan bahwa persepsi keadilan dari karyawan berdampak pada perilaku kerja karyawan dan *outcome* dari sebuah organisasi. Karyawan yang melihat organisasi mereka beretika cenderung melihat organisasi mereka adil terhadap mereka. Keadaan ini cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen berorganisasi dan menurunkan keinginan berpindah karyawan (Koh dan Boo, 2004).

Namun hasil dari penelitian penulis menemukan hasil bahwa ketika dua variabel etika kerja Islam dan kepuasan kerja diuji dampaknya secara bersamaan terhadap keinginan berpindah karyawan, didapatkan hasil positif. Berbeda hasilnya ketika dua variabel ini diuji secara langsung, etika kerja Islam terhadap keinginan berpindah karyawan dan etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif. Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu seperti Yücel (2012) yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Karyawan yang diberikan gaji dengan adil, pantas dan tepat waktu yang dapat mencukupi kebutuhan, serta kesempatan untuk mempelajari hal baru dan meningkatkan kapabilitas di perusahaan akan membuat karyawan tidak melamar pekerjaan ke perusahaan lain. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadozai dkk (2013) bahwa etika kerja Islam akan mengurangi keinginan berpindah karyawan.

4.6.7 Pengaruh Komitmen Berorganisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan

Komitmen berorganisasi dengan perpindahan karyawan memiliki pengaruh yang negatif, **terbukti**. Ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu -1,224 menunjukkan adanya pengaruh negatif dari komitmen berorganisasi. Artinya, semakin tinggi komitmen berorganisasi seorang karyawan, maka keinginan berpindah karyawan tersebut akan semakin rendah. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan, adanya penurunan sebesar 1,224 dari variabel keinginan berpindah karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari komitmen berorganisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sadozai dkk (2013) yang menemukan hubungan negatif antara komitmen berorganisasi dan keinginan berpindah. Arah pengaruh koefisien regresi yang berpengaruh negatif dapat diartikan semakin karyawan berkomitmen terhadap organisasi maka semakin kecil kemungkinan terjadinya keinginan berpindah dan juga hasil sama pada level yang signifikan (Rehman dkk, 2012 ; Marri dkk 2013).

Arocas & Camps (2008) dengan hasil yang sama bahwa komitmen karyawan mempunyai hubungan yang negatif dengan keinginan berpindah karyawan. Pada penelitian ini, komitmen berorganisasi yang dipengaruhi oleh *affective commitment*, yaitu karyawan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, mengenal baik perusahaan dan selalu ingin melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan. Komitmen berorganisasi inilah yang membuat karyawan tidak ingin berpindah ke perusahaan lain.

4.6.8 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Berorganisasi

Etika kerja Islam dan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif melalui komitmen berorganisasi namun pengaruh langsung lebih besar, **tidak terbukti**. Berdasarkan hasil penelitian diketahui pengaruh langsung variabel etika kerja Islam terhadap keinginan berpindah karyawan sebesar -0,381. Sedangkan pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap keinginan berpindah karyawan melalui komitmen berorganisasi (pengaruh tidak langsung) sebesar -0,204.

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan apa yang ditemukan oleh (Rokhman, 2010) yang mempunyai kesimpulan bahwa etika kerja Islam tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap keinginan berpindah karyawan namun dimediasi oleh kepuasan kerja, stress, maupun komitmen berorganisasi. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh (Saks dkk, 1996) sudah memprediksi kemungkinan adanya pengaruh langsung maupun tidak langsung antara etika kerja dengan keinginan berpindah dan berpindah. Sedangkan hasil dari penelitian ini ditemukan adanya indikasi bahwa karyawan yang memiliki etika kerja rendah cenderung untuk keluar terlebih dahulu dibandingkan karyawan yang memiliki etika kerja yang tinggi. Hasil ini didukung juga oleh (Greenberd, 1978b; Merrens & Garret, 1975; Tang & Baumeister, 1984, dalam Saks dkk, 1996) yang menemukan bahwa mereka yang mendukung etika kerja cenderung lebih bertahan pada tugasnya dan menghabiskan waktu lebih banyak untuk kegiatan – kegiatan terkait pekerjaan. Dan sebagai tambahan, salah satu kepercayaan penting dalam

etika kerja adalah ketekunan dalam bekerja (Poulton & Ng, 1988, dalam Saks dkk, 1996).

Dari penelitian pendukung diatas yang telah dijabarkan, dapat dilihat adanya kesamaan antara etika kerja dengan etika kerja Islam. Kesamaan tersebut dapat dilihat melalui kuesioner. Seperti, *Saya meyakini bahwa bekerja keras akan diberikan balasan pahala ; Saya bekerja dengan penuh kedisiplin ; Saya bekerja dengan penuh komitmen ; Saya bekerja secara sungguh – sungguh dengan menyempurnakan pekerjaan saya; Saya merasa cukup dengan apa yang saya dapatkan dari pekerjaan saya.*

4.6.9 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Berorganisasi

Kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan memiliki pengaruh yang negatif melalui komitmen berorganisasi, **terbukti**. Berdasarkan hasil penelitian diketahui pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan sebesar -0,278. Sedangkan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan melalui komitmen berorganisasi (pengaruh tidak langsung) sebesar -0,321.

Dalam penelitian terdahulu dengan variabel yang sama. Hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi adalah positif dan signifikan (Rokhman, 2010;Yousef, 2001). Hasil positif ini merupakan dampak langsung antar variabel kepuasan kerja dengan komitmen berorganisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arocas & Camps (2008) komitmen karyawan mempunyai hubungan yang negatif dengan keinginan berpindah karyawan dan

menjelaskan juga bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah dimediasi oleh komitmen berorganisasi. Terbukti dari hasil penelitian penulis dengan adanya pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan melalui komitmen berorganisasi.

Hasil ini juga membuktikan bahwa ada kemungkinan perbedaan hasil antara hubungan langsung antar variabel dengan hubungan variabel yang dimediasi. Seperti dalam penelitian ini dimana kepuasan kerja terhadap komitmen mempunyai dampak positif dan komitmen dengan keinginan berpindah karyawan memiliki dampak negatif. Namun ketika salah satu variabel, komitmen organisasi dijadikan variabel mediasi. Hasil yang didapatkan adalah negatif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan BMT yang terdaftar dalam jaringan Puskopyah Formes di Sleman, maka di temukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen berorganisasi dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000.
3. Ada pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap komitmen berorganisasi dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000.
4. Ada pengaruh etika kerja Islam terhadap keinginan berpindah karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000.
5. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah perpindahan karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000
6. Ada pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000.
7. Ada pengaruh komitmen berorganisasi terhadap keinginan berpindah karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000.
8. Tidak ada pengaruh etika kerja Islam terhadap keinginan berpindah karyawan yang dimediasi oleh komitmen berorganisasi

9. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan yang dimediasi oleh komitmen berorganisasi

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, adapun saran untuk pimpinan BMT Sleman masing-masing cabang yaitu:

1. Pimpinan BMT Sleman

Hasil penelitian membuktikan bahwa etika kerja Islam, kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Sehingga disarankan pimpinan dapat meningkatkan etika kerja Islam sehingga dapat meningkatkan komitmen berorganisasi karyawan sekaligus mengurangi keinginan berpindah karyawan. Terutama pada etika kerja Islam, sangat disarankan untuk diberikan perhatian lebih dikarenakan pengaruh langsung terhadap keinginan berpindah karyawan yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui komitmen berorganisasi. Terapkan juga wajib sholat berjamaah agar nuansa Islami lebih terasa. Menerapkan juga apa yang telah dipraktikkan oleh Nabi Muhammad SAW seperti dalam kutipan hadits “Mereka berkata, ‘Wahai Rasulullah, apa pemberian terbaik yang bisa diberikan kepada seorang manusia?’ Maka beliau menjawab, ‘Akhlak yang baik’.” (H.R. Baihaqi 6234. Hadits shahih menurut al-Albani) dan juga “ hendaknya memperlakukan orang lain sebagaimana ia ingin diperlakukan oleh orang lain” (H.R. Muslim 3431, Nasa’i 4120). Untuk kepuasan kerja karyawan, disarankan juga untuk ditingkatkan karena ditemukan pengaruh positif terhadap komitmen berorganisasi karyawan sehingga akan meningkatkan komitmen berorganisasi

karyawan dan mengurangi keinginan berpindah karyawan. Komitmen berorganisasi berperan penting juga dalam mengurangi keinginan berpindah karyawan sekaligus menjadi penengah antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah karyawan. Maka, peneliti menyarankan untuk meningkatkan etika kerja Islam, kepuasan kerja serta komitmen berorganisasi sehingga keinginan berpindah karyawan menjadi rendah

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menganalisis penelitian lebih mendalam dengan melihat pengaruh variabel lain, sehingga diperoleh analisis yang lebih kompleks. Contohnya variabel motivasi kerja, pelatihan, disiplin kerja, kepemimpinan, dan budaya. Alangkah lebih baik juga jika variabel yang lain ini masih dalam konteks Islam sehingga pembahasan maupun hasil yang didapat akan menambah kontribusi terhadap penelitian bertema Islam. Dapat juga dilakukan penelitian dengan metode kualitatif dengan tema etika kerja Islam yang kemungkinan besar akan menemukan data – data maupun fakta – fakta baru mengenai etika kerja Islam yang telah dipraktikkan oleh suatu organisasi. Namun, peneliti mungkin tidak mudah untuk menemukan jurnal maupun penelitian untuk mendukung penelitian kualitatif etika kerja Islam dikarenakan peneliti yang membahas etika kerja Islam jumlahnya belum banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, F.M., M. Nor, W.D.F.S., Md. R, Z.N. (2014) "The Impact of Islamic Work Ethic on Job Performance and Organizational Commitment." *Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference*, Hal 1 – 12
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization." *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, Hal 1-18
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1991). "A three component conceptualization of organizational commitment." *Human Resource Management Review*, Vol 1, No 1, Hal 61-89.
- Ali, J.A. and Al-Owaihan, A. (2008). "Islamic work ethic: a critical review." *Cross Cultural Management an International Journal*, Vol. 15 No. 1, Hal 5-19.
- Ali, J.A. (1988). "Scaling an Islamic work ethic." *Journal of Social Psychology*, Vol. 128, No. 5, Hal 575-583.
- Ali, J.A. (1992). "Islamic work ethic in Arabia." *Journal of Psychology*, Vol. 126 No. 5, Hal 507-517.
- Armstrong, M & Taylor, S. (2014). *Human Resource Management Practice*. Thirteenth Edition. London: Kogan Page.
- Arocas, R,L., Camps, J. (2008). "A model of high performance work practices and turnover intentions." *Personnel Review*, Vol. 37 No. 1, Hal 26-46.
- Beekun, R. (1997). *Islamic Business Ethics*. Herndon, Virginia, U.S.A: IIIT.
- Chanzanagh, H.E. and Akbarnejad, M. (2011). "The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society." *Social and Behavioral Sciences*, Vol.30, Hal 916-924.
- Dessler, G. (2003). *Human Resource Management*. Tenth Edition. New Jersey:Prentice Hall.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Thirteenth Edition. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Ellickson. M.C., & Logsdon, K. (2002). "Determinants of job satisfaction of municipal government employees [Electronic version]." *Public Personnel Management*, Vol. 31, No. 3, Hal 343-358.

- Ferdinand, Augusty. (2010). "Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor." ISBN 979-9156-75-0. UNDIP Semarang.
- Gimbart, John D. (2008). *Behavior Principles in Organization Everyday Life*. 2nd ed. Englewood Cliffs. New York: Prentice Hall.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo
- Hayati, K., Caniago, Indra. (2012). "Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance." *Social and Behavioral Sciences*, Vol 65, Hal 1102 – 1106.
- Ivancevich, John M. (2011). *Human Resource Management*. Eleventh Edition. New York: Mc Graw-Hill.
- Jonathan, Sarwono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kreitner, Robert., Kinicki, Angelo. (2005). *Organizational Behavior*. Boston, Ma: McGraw-Hill Irwin.
- Kreitner, Robert dan Kinicki,Angelo. (2005). *Perilaku Organisasi*. Buku ke-2. Jakarta : Salemba Empat.
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., Raja, U. (2015). "Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic." *Journal Business Ethics*, Vol 126, Hal 235- 246.
- Koh H., C. & Boo. E., H. (2001). "The link between organizational ethics and Job satisfaction: A study of managers in Singapore." *Journal of Business Ethics*, Vol. 29, Hal 309-324.
- Koh H., C. & Boo. E., H. (2004). "Organizational ethics and employee satisfaction and commitment." *Management Decision*, Vol.42, No. 5, Hal 677-693.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi.

- Marri, K.Y.M., Sadozai, M.A., Zaman, F.M.H., Ramay, Dr. Muhammad I. (2012). "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan." *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, Vol. 2, No.12; Desember, Hal 32-45.
- Marri, K.Y.M., Sadozai, M.A., Zaman, F.M.H., Yousufzai, I.M., Ramay, Dr. Muhammad 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*, Vol. 2, No. 2 – ISSN (2226-8235), Hal 37 – 49.
- Mathieu, J. and Zajac, D. (1990). "A review of meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment." *Psychological Bulletin*, Vol. 108, No. 2, Hal. 171-94.
- Maqbool, F., Murtaza, M., Rehman, A. (2012). "Moderating Role of Organizational Commitment between Job Satisfaction and Turnover Intentions." *European Journal of Scientific Research*, Vol. 82, No. 4, Hal 564-571.
- McShane, S.L., Glinow, M.A.V. (2010). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). "A Three Component Conceptualization Of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, 1991, Hal 61-89.
- Mobley, W. (1977). "Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover" *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62, No. 2, Hal 237-240.
- Mobley, W.H., Griffeth, R.W., Hand, H.H., & Meglino, B.M. (1979). "Review and conceptual analysis of the employee turnover process." *Psychological Bulletin*, Vol. 86, Hal 493–522.
- Nursalam. 2008. *Konsep dan penerapan metodologi penelitian keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Othman, A.S., Rahman, N.M.A., Malek, Z.A., Osman, A., R. (2004). "Organizational Commitment and Work Ethics: An Empirical Assessment in a Malaysian Context."
- Pasaribu, N.P., Hubeis, M., Sa'id, G.E., Hermawan, A. (2011). "Human Resources Model Based On Islamic Values In Sharia Banking." *Business & Management Quarterly Review*, Vol 2, No. 4, Hal 85 – 94.

- Parson, C.K., Herold, D.M., and Leatherwood, M.L. (1985). "Turnover During Initial Employment: A Longitudinal Study of the Role of Causal Attributions." *Journal of Applied Psychology*, Vol 70, Hal 337-341.
- Prawirosentono, Supardi. (2008). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Pranomo, R.S. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada CV. Sukses Sejati Computama)." Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rokhman, W. (2008). "The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes." *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 15, No 1, Hal 21 – 27.
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational Behavior*. Seventh Edition. New Jersey: Prentice Hall. Pearson Education, Inc.
- Robbins. P.S. (2002). *Prinsip-prinsip Perlaku Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior*. Tenth Edition. New Jersey: Prentice Hall. Pearson Education, Inc.
- Robbins, S.P. (2005). *Organizational Behavior*. Eleventh Edition. New Jersey: Prentice Hall. Pearson Education, Inc.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2007). *Organizational Behavior*. Twelfth Edition. New Jersey: Prentice Hall. Pearson Education, Inc.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2011). *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. New Jersey: Prentice Hall. Pearson Education, Inc.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. Fifteenth Edition. New Jersey: Prentice Hall. Pearson Education, Inc.
- Robbins, S.P., and Coulter, M. (2012). *Management Eleventh Edition*. New Jersey: Prentice Hall. Pearson Education, Inc.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., Rizwan, M. (2014). "The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment." *International Journal of Learning & Development*, Vol. 4, No.2.

- Sadozai, M. A., Marri, K.Y.M., Zaman, F.M.H., Yousufzai, I.M., Nas, Dr. Zekeriya. (2013). "Moderating Role of Islamic Work Ethics between the Relationship of Organizational Commitment and Turnover Intentions: A Study of Public Sector of Pakistan." *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol 4, No 2, Hal 767 – 775.
- Sager, J.K., Yi, J. and Futrell, C.M. (1998). "A model depicting salespeople's perceptions." *Journal of Personal Selling and Sales management*, Vol. 18, Hal 1-18.
- Saks, A. M., Mudrack, P. E., Ashforth, B. E. (1996). "The Relationship Between the Work Ethic, Job Attitudes, Intentions to Quit and Turnover for Temporary Service Employees." *Canadian Journal of Administrative Science*, Vol. 13, No. 3, Hal 226-236.
- Schermerhorn, J.R.Jr. (2003). *Manajemen Buku I*. Edisi Bahasa Indonesia. Management 5e. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Scott, W.D, Clothier, R.C & Spriegel, W.R. (2007). *Personnel Management: Principles, Practices and Point of View*. Fourth Edition. Madison: McGraw-Hill Book Company.
- Siagian, Sondang P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Akasara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyowati, Eka. (2014). "Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi." Skripsi, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. London: Sage Publications.
- Steers, R.M. (1988). *Introduction to Organizational Behavior (3rd ed)*. Scott, Foresman Company.

- Stoner, James A.F & Edward Freeman. (1996). *Manajemen Jilid I*. Alih bahasa Alexander Sindoro. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2002). "Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit." *Journal of Business Ethics*, Vol. 41, No. 4, Hal 349-360.
- Wang, Y.D., Yang, C., Wang, K.Y. (2012). "Comparing Public and Private Employees' Job Satisfaction and Turnover." *Public Personnel Management*, Vol. 41, No 3, Hal 557-573.
- Weber, M. (1958). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. New York, NY: Charles Scribner's Sons.
- Wibowo, (2009), *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yousef, D.A. (2001). "Islamic work ethic - A moderator between organisational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context." *Personnel Review*, Vol. 30, No.2, Hal 152-165.
- Yücel, İlhami. (2012). "Examining the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention : An Empirical Study." *International Journal of Business and Management*, Vol. 7, No. 20, Hal 44-58.
- Zhang, Y & Feng, X. (2011). "The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians form urban state-owned medical institutions in Hubei, China: a cross-sectional study." *BMC Health Services Research*, Vol.11, No 235, Hal 1-13.

LAMPIRAN I

KATA PENGANTAR

Hal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth,
Bapak / Ibu : Manajer / Karyawan
Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yang bertanda tanda dibawah ini saya:

Nama : Imam Agung Edy Wibowo
NIM : 11311133

Adalah mahasiswa Ekonomi Manajemen Universitas Islam Indonesia yang sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi untuk program S-1 bidang manajemen dengan judul ” *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Karyawan yang dimediasi oleh Komitmen Berorganisasi di Jaringan BMT Puskopyah Formes Sleman*”. Berkaitan dengan penelitian tersebut, saya mohon Bapak / Ibu berkenan untuk mengisi kuesioner ini.

Atas semua Opini / pendapat / dan komentar yang telah Bapak berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya. Hal ini hanya semata-mata bertujuan untuk kepentingan ilmiah, dimana hanya ringkasan dan hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan.

Demikian permohonan saya. Atas kesediaan, partisipasi dan kerjasama Bapak / Ibu saya ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Sleman, 6 Maret 2017

Peneliti

(Imam A.E. Wibowo)

Kuesioner

Kuesioner penelitian Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Berorganisasi di Jaringan BMT Puskopyah Formes Sleman.

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

Peneliti : Imam Agung Edy Wibowo

NIM : 11311133

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner ini dan menjamin kerahasiaan Anda. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak – pihak membutuhkan dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjsama dan bantuan Anda, saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin	:	☐ Laki – laki	☐ Perempuan	
Usia	:	☐ 20-25 Tahun	☐ 36-40 Tahun	
		☐ 26-30 Tahun	☐ 41-45 Tahun	
		☐ 31-35 Tahun	☐ 46-50 Tahun	
			☐ >50 Tahun	
Pendidikan Terakhir	:	☐ SMU	☐ Diploma	☐ S1
		☐ S2	☐ S3	
Masa Kerja	:	☐ 1-5 Tahun	☐ 11-15 Tahun	
		☐ 6-10 Tahun	☐ 16-20 Tahun	

☐ 21-25 Tahun ☐ 26-30 Tahun

☐ > 30 tahun

Gaji : ☐ 1.000.000 – 3.000.000 ☐ 5.100.000-7.000.000

☐ 3.100.000 – 5.000.000 ☐ 7.100.000-9.000.000

☐ >9.100.000

Jabatan : ☐ Manajer ☐ Karyawan

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara sejujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilih jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/ Ibu/ Saudara. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

ASTS = Amat Sangat Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

ASS = Amat Sangat Setuju

	ETIKA KERJA ISLAM						
No	PERNYATAAN	ASS	SS	S	TS	STS	ASTS
<i>Pursuing legitimate business</i>							
1.	Saya melakukan pekerjaan yang bermanfaat bagi masyarakat						
2.	Saya meyakini bahwa bekerja keras akan diberikan balasan pahala						
<i>Wealth must be earned</i>							
3.	Saya memiliki kapasitas untuk mendapatkan kesejahteraan yang berbeda dengan individu lain						
4.	Saya memiliki peluang untuk mendapatkan kesejahteraan yang berbeda dengan individu lain						
5.	Saya tidak memakan harta sesama						
<i>Quality of Work</i>							
6.	Saya bekerja dengan penuh kedisiplin						
7.	Saya bekerja dengan penuh komitmen						
8.	Saya bekerja secara sungguh – sungguh dengan menyempurnakan pekerjaan saya						
<i>Wages</i>							
9.	Saya diberikan gaji yang adil						
10.	Saya diberikan gaji yang pantas sehingga saya dapat mencukupi kebutuhan saya						
11.	Saya diberikan gaji tepat waktu						
<i>Reliance on self</i>							
12.	Saya mempercayai diri sendiri dalam bekerja						
13.	Saya dapat mengandalkan diri sendiri dalam bekerja						
<i>Monopoly</i>							
14.	Saya tidak melakukan pekerjaan orang lain (menyerobot) dalam melakukan pekerjaan						
<i>Bribery</i>							
15.	Saya tidak melakukan tindakan suap dalam bekerja						
<i>Deeds and Intention</i>							
16.	Saya meyakini bahwa niat kerja lebih penting daripada hasil kerja						

<i>Transparency</i>							
17.	Saya mengutamakan kejujuran dalam bekerja						
18.	Saya mengutamakan kepercayaan nasabah dalam bekerja						
19.	Saya meminimalisir adanya permasalahan dalam bekerja						
<i>Greed</i>							
20.	Saya merasa cukup dengan apa yang saya dapatkan dari pekerjaan saya						
21.	Saya mentaati norma susila yang berlaku dalam lingkungan kerja						
<i>Generosity</i>							
22.	Saya selalu mengedepankan kemurahan hati dalam bekerja						

KEPUASAN KERJA							
NO	PERNYATAAN	ASS	SS	S	TS	STS	ASTS
<i>Freedom</i>							
1.	Saya bertanggungjawab atas semua pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan						
2.	Perusahaan ini memiliki lingkungan yang baik untuk bekerja						
3.	Saya dapat memilih prioritas dalam bekerja						
<i>Carrer Benefit</i>							
4.	Saya dapat meningkatkan kompetensi dalam bekerja di perusahaan						
5.	Kemampuan saya selalu dapat meningkat diperusahaan ini						
6.	Ilmu yang saya pelajari semakin luas selama di perusahaan ini						
<i>Opportunity to developed</i>							
7.	Perusahaan dapat memanfaatkan potensial saya dalam bekerja						
8.	Perusahaan mampu meningkatkan potential saya dalam bekerja dan meningkatkan keterlibatan saya dalam pekerjaan						
<i>Responsibility</i>							
9.	Kualitas performa kerja saya dapat selalu meningkat dalam bekerja						
10.	Hasil pekerjaan saya selalu dalam level yang baik						
11.	Saya selalu mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya						

	<i>COMMITMENT</i>						
NO	PERNYATAAN	ASS	SS	S	TS	STS	ASTS
<i>Affective Commitment</i>							
1.	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan						
2.	Saya merasa mengenali dengan baik perusahaan ini						
3.	Saya selalu ingin melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat saya bekerja						
<i>Continuance Commitment</i>							
4.	Sangat kecil kemungkinan saya meninggalkan perusahaan						
5.	Saya bekerja giat karena adanya penghargaan yang pantas yang diberikan perusahaan						
6.	Saya menggabungkan diri pada perusahaan tempat saya bekerja karena keinginan saya sendiri						
<i>Normative Commitment</i>							
7.	Saya mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan perusahaan						
8.	Saya melakukan yang terbaik karena merasa kebahagiaan hidup saya berada pada perusahaan ini						
9.	Saya bersedia untuk mengorbankan waktu dan pikiran saya demi kemajuan perusahaan tempat saya bekerja						
10.	Saya berusaha untuk melaksanakan semua tugas dan pekerjaan saya di perusahaan dengan penuh tanggung jawab						

	<i>TURNOVER INTENTION</i>						
NO	PERNYATAAN	ASS	SS	S	TS	STS	ASTS
	<i>Evaluate Standing with Current Job</i>						
1.	Saya sedang melakukan evaluasi terhadap pekerjaan sekarang						
	<i>Determine Job Satisfaction or Dissatisfaction</i>						
2.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya						
3.	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya						
4.	Saya malas melakukan pekerjaan saya						
	<i>Think of Quittung</i>						
5.	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan sekarang						
	<i>Evaluate The Idea of Searching for a New Job and The Costs Associated With Leaving</i>						
6.	Saya melihat adanya peluang untuk mencari pekerjaan yang lain.						
7.	Saya mempertimbangkan konsekuensi dan keuntungan dari pekerjaan baru.						
	<i>Plan The Search for New Jobs</i>						
8.	Saya merencanakan mencari pekerjaan baru.						
	<i>Actually Do The Search</i>						
9.	Saya sudah melamar ke penyedia lapangan pekerjaan						
	<i>Evaluate The Alternatives</i>						
10.	Saya melakukan evaluasi terhadap pilihan – pilihan pekerjaan yang ada						
	<i>Compare Alternatives to Current Job</i>						
11.	Saya melakukan perbandingan antara pekerjaan saya yang sekarang dengan pilihan – pilihan pekerjaan yang ada						
	<i>Plant to Quit or Stay</i>						
12.	Saya memutuskan untuk keluar dari pekerjaan saya yang sekarang						
	<i>Actually Quit or Stay</i>						
13.	Saya pasti akan keluar dari pekerjaan saya yang sekarang.						

LAMPIRAN II

Data Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Gaji	Jabatan
1	Laki-laki	36-40 Tahun	Diploma	11-15 tahun	7.100.000-9.000.000	Manajer
2	Perempuan	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
3	Laki-laki	31-35 Tahun	Diploma	11-15 tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
4	Laki-laki	36-40 Tahun	SMU	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
5	Perempuan	31-35 Tahun	S1	11-15 tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
6	Perempuan	26-30 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
7	Perempuan	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
8	Perempuan	41-45 Tahun	SMU	11-15 tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
9	Perempuan	31-35 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
10	Perempuan	41-45 Tahun	SMU	11-15 tahun	5.100.000-7.000.000	Karyawan
11	Laki-laki	> 50 Tahun	S1	11-15 tahun	5.100.000-7.000.000	Manajer
12	Laki-laki	31-35 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
13	Laki-laki	46-50 Tahun	Diploma	11-15 tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
14	Perempuan	46-50 Tahun	S1	11-15 tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
15	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	11-15 tahun	7.100.000-9.000.000	Manajer
16	Laki-laki	36-40 Tahun	SMU	11-15 tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
17	Perempuan	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
18	Perempuan	26-30 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
19	Perempuan	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
20	Laki-laki	31-35 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
21	Laki-laki	31-35 Tahun	S1	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
22	Perempuan	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
23	Perempuan	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
24	Laki-laki	26-30 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
25	Laki-laki	31-35 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
26	Perempuan	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
27	Laki-laki	26-30 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
28	Perempuan	26-30 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
29	Perempuan	31-35 Tahun	S1	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
30	Perempuan	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
31	Perempuan	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
32	Perempuan	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
33	Perempuan	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
34	Laki-laki	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Gaji	Jabatan
35	Laki-laki	31-35 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
36	Perempuan	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
37	Laki-laki	31-35 Tahun	S1	11-15 tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
38	Perempuan	26-30 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
39	Laki-laki	36-40 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
40	Perempuan	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
41	Perempuan	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
42	Laki-laki	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
43	Laki-laki	26-30 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
44	Perempuan	36-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
45	Laki-laki	31-35 Tahun	S1	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
46	Perempuan	31-35 Tahun	SMU	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
47	Perempuan	31-35 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
48	Laki-laki	31-35 Tahun	S1	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
49	Laki-laki	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
50	Perempuan	36-40 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
51	Perempuan	31-35 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
52	Perempuan	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
53	Laki-laki	31-35 Tahun	SMU	11-15 tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
54	Laki-laki	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
55	Laki-laki	41-45 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
56	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Manajer
57	Perempuan	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
58	Perempuan	26-30 Tahun	SMU	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
59	Perempuan	41-45 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
60	Perempuan	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
61	Perempuan	41-45 Tahun	S2	11-15 tahun	3.100.000-5.000.000	Manajer
62	Perempuan	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
63	Perempuan	31-35 Tahun	S1	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
64	Laki-laki	41-45 Tahun	S1	11-15 tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
65	Laki-laki	31-35 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
66	Laki-laki	46-50 Tahun	SMU	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
67	Laki-laki	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
68	Perempuan	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
69	Perempuan	20-25 Tahun	SMU	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
70	Perempuan	31-35 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
71	Perempuan	41-45 Tahun	S1	16-20 Tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Gaji	Jabatan
72	Perempuan	36-40 Tahun	S1	11-15 tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
73	Laki-laki	31-35 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
74	Laki-laki	26-30 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
75	Laki-laki	26-30 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
76	Perempuan	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
77	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	16-20 Tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
78	Laki-laki	41-45 Tahun	Diploma	11-15 tahun	3.100.000-5.000.000	Manajer
79	Laki-laki	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
80	Laki-laki	36-40 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
81	Laki-laki	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
82	Perempuan	26-30 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
83	Laki-laki	20-25 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
84	Laki-laki	41-45 Tahun	S1	11-15 tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
85	Perempuan	31-35 Tahun	S1	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
86	Laki-laki	> 50 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
87	Laki-laki	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
88	Perempuan	31-35 Tahun	SMU	6-10 Tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
89	Perempuan	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
90	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
91	Perempuan	36-40 Tahun	S1	16-20 Tahun	5.100.000-7.000.000	Manajer
92	Perempuan	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
93	Perempuan	36-40 Tahun	S1	11-15 tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
94	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	11-15 tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
95	Laki-laki	41-45 Tahun	S1	11-15 tahun	3.100.000-5.000.000	Manajer
96	Laki-laki	31-35 Tahun	SMU	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
97	Perempuan	26-30 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
98	Laki-laki	41-45 Tahun	S1	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
99	Perempuan	31-35 Tahun	S1	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Manajer
100	Perempuan	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
101	Perempuan	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
102	Laki-laki	41-45 Tahun	SMU	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
103	Laki-laki	> 50 Tahun	Diploma	16-20 Tahun	1.000.000-3.000.000	Manajer
104	Laki-laki	46-50 Tahun	S1	16-20 Tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
105	Perempuan	36-40 Tahun	SMU	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
106	Laki-laki	41-45 Tahun	SMU	11-15 tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
107	Perempuan	41-45 Tahun	S1	16-20 Tahun	3.100.000-5.000.000	Manajer
108	Laki-laki	46-50 Tahun	Diploma	16-20 Tahun	5.100.000-7.000.000	Karyawan

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Gaji	Jabatan
109	Perempuan	26-30 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
110	Perempuan	41-45 Tahun	SMU	21-25 tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
111	Perempuan	36-40 Tahun	SMU	16-20 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
112	Perempuan	41-45 Tahun	S1	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Manajer
113	Perempuan	20-25 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
114	Perempuan	20-25 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
115	Laki-laki	26-30 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
116	Perempuan	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
117	Laki-laki	41-45 Tahun	SMU	1-5 Tahun	7.100.000-9.000.000	Manajer
118	Laki-laki	36-40 Tahun	SMU	1-5 Tahun	7.100.000-9.000.000	Karyawan
119	Laki-laki	41-45 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	7.100.000-9.000.000	Karyawan
120	Laki-laki	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
121	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	1-5 Tahun	7.100.000-9.000.000	Karyawan
122	Laki-laki	36-40 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
123	Laki-laki	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
124	Perempuan	26-30 Tahun	S1	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
125	Perempuan	31-35 Tahun	SMU	1-5 Tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
126	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Manajer
127	Perempuan	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
128	Laki-laki	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
129	Perempuan	31-35 Tahun	S1	11-15 tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
130	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
131	Perempuan	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
132	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
133	Laki-laki	36-40 Tahun	Diploma	16-20 Tahun	7.100.000-9.000.000	Manajer
134	Laki-laki	31-35 Tahun	S1	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
135	Laki-laki	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
136	Laki-laki	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
137	Laki-laki	31-35 Tahun	S1	6-10 Tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
138	Perempuan	41-45 Tahun	S1	11-15 tahun	5.100.000-7.000.000	Karyawan
139	Perempuan	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
140	Perempuan	31-35 Tahun	S1	11-15 tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
141	Perempuan	36-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
142	Perempuan	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
143	Perempuan	26-30 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
144	Perempuan	36-40 Tahun	S1	11-15 tahun	5.100.000-7.000.000	Karyawan
145	Perempuan	41-45 Tahun	S1	11-15 tahun	5.100.000-7.000.000	Karyawan

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Gaji	Jabatan
146	Laki-laki	26-30 Tahun	S1	6-10 Tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
147	Perempuan	41-45 Tahun	S1	16-20 Tahun	5.100.000-7.000.000	Karyawan
148	Perempuan	36-40 Tahun	S1	11-15 tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
149	Perempuan	26-30 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
150	Perempuan	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
151	Perempuan	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
152	Perempuan	26-30 Tahun	S1	6-10 Tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
153	Laki-laki	20-25 Tahun	Diploma	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
154	Laki-laki	41-45 Tahun	S1	16-20 Tahun	5.100.000-7.000.000	Karyawan
155	Perempuan	36-40 Tahun	S1	6-10 Tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
156	Perempuan	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
157	Laki-laki	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
158	Perempuan	31-35 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
159	Perempuan	41-45 Tahun	S1	11-15 tahun	5.100.000-7.000.000	Karyawan
160	Laki-laki	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
161	Laki-laki	26-30 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
162	Laki-laki	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
163	Laki-laki	31-35 Tahun	Diploma	6-10 Tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
164	Perempuan	31-35 Tahun	S1	6-10 Tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
165	Perempuan	41-45 Tahun	S1	21-25 tahun	7.100.000-9.000.000	Karyawan
166	Laki-laki	31-35 Tahun	SMU	16-20 Tahun	5.100.000-7.000.000	Karyawan
167	Perempuan	36-40 Tahun	S1	11-15 tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
168	Laki-laki	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
169	Laki-laki	41-45 Tahun	S1	16-20 Tahun	3.100.000-5.000.000	Karyawan
170	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	16-20 Tahun	5.100.000-7.000.000	Karyawan
171	Perempuan	20-25 Tahun	SMU	1-5 Tahun	1.000.000-3.000.000	Karyawan
172	Perempuan	41-45 Tahun	S1	16-20 Tahun	5.100.000-7.000.000	Karyawan
173	Laki-laki	36-40 Tahun	SMU	16-20 Tahun	5.100.000-7.000.000	Karyawan

LAMPIRAN III

Data Penelitian Variabel Etika Kerja Islam

	Etika Kerja Islam																						
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Etika
1	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	110
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	111
3	6	6	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	3	5	6	5	6	5	5	3	5	5	102
4	6	6	2	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6	120
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	108
6	5	6	4	3	6	5	5	5	6	6	6	5	4	4	6	5	6	6	5	4	6	5	113
7	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	113
8	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5	6	6	5	6	6	5	6	6	6	2	6	5	121
9	5	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	97
10	6	6	1	1	6	5	6	6	6	6	6	3	3	6	6	6	6	5	5	5	5	5	110
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	3	6	5	6	5	5	5	111
12	5	2	2	2	1	5	6	6	6	6	6	2	5	6	6	5	6	6	6	2	6	6	103
13	6	6	5	5	5	6	6	6	5	4	6	5	3	4	5	5	5	5	6	4	5	5	112
14	5	3	3	6	5	4	5	4	5	4	5	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	107
15	5	5	3	6	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	6	5	5	4	5	4	102
16	6	6	5	5	5	6	6	6	5	6	6	5	3	5	6	6	6	6	5	5	5	6	120
17	5	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	3	6	5	3	2	5	2	106
18	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	6	5	6	5	5	5	6	5	109
19	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	119
20	6	6	3	3	6	6	6	6	6	6	6	5	3	6	6	4	6	6	6	5	5	5	117
21	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	112

	Etika Kerja Islam																						
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Etika
22	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	3	6	6	6	5	6	5	116
23	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	6	6	6	6	5	5	6	5	103
24	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	6	5	4	5	5	115
25	6	6	5	6	6	6	6	6	3	3	5	4	3	5	5	5	6	6	6	2	5	5	110
26	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111
27	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	6	6	5	5	5	5	5	112
28	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	3	6	6	5	6	6	5	5	6	5	113
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	107
30	5	6	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6	6	2	6	5	6	5	5	5	106
31	6	6	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	102
32	6	6	4	5	6	5	5	6	5	4	5	6	6	4	6	6	6	6	6	4	5	6	118
33	5	5	5	5	5	4	5	5	6	5	6	3	5	6	6	6	6	5	5	5	5	3	111
34	6	5	5	5	6	5	6	5	5	5	6	5	3	5	6	6	6	5	6	4	6	5	116
35	6	6	5	4	2	6	6	6	2	1	5	6	5	1	1	6	6	6	6	3	6	6	101
36	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	6	4	6	6	6	4	5	6	122
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	6	3	6	5	5	4	5	3	104
38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	105
39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	3	102
40	6	6	1	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	6	3	6	5	101
41	6	6	4	4	6	6	6	6	5	5	6	5	4	6	6	4	6	6	6	5	6	5	119
42	5	6	4	5	5	6	5	5	3	5	6	5	5	5	5	5	5	4	5	4	6	6	110
43	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	60
44	6	6	3	4	6	5	6	6	4	4	6	3	4	6	6	4	6	6	6	3	6	5	111
45	5	6	4	2	6	5	5	6	5	5	5	5	4	5	6	5	6	6	6	1	6	6	110
46	6	6	6	6	6	5	5	5	4	4	5	5	3	5	6	6	6	5	6	3	6	5	114

	Etika Kerja Islam																						
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Etika
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	6	5	5	4	109
48	6	5	4	4	6	6	6	6	5	5	5	5	2	5	6	5	6	6	6	5	5	5	114
49	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	2	6	6	6	6	6	5	4	5	5	114
50	5	5	4	4	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	6	3	6	5	5	5	5	3	106
51	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	128
52	5	6	2	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	6	5	2	5	5	106
53	5	6	4	4	6	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	101
54	6	6	5	5	6	4	4	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6	121
55	6	1	5	5	6	6	6	3	3	5	5	5	5	5	6	3	6	5	5	3	6	5	105
56	6	6	1	1	6	6	6	6	6	6	6	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	112
57	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	6	5	3	5	4	103
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
59	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	132
60	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	4	5	5	4	6	6	5	2	5	3	106
61	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	128
62	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	111
63	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	4	111
64	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	3	6	6	6	4	5	3	113
65	6	6	5	5	6	6	6	5	4	4	5	6	4	6	6	2	5	4	5	2	5	5	108
66	6	6	5	5	6	5	5	5	4	4	4	5	5	3	6	6	6	5	5	4	5	5	110
67	6	6	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	6	6	4	5	5	103
68	6	6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	6	6	6	6	6	5	5	5	113
69	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	6	6	122
70	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	6	3	5	5	6	5	5	4	110
71	5	6	3	5	6	6	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109

	Etika Kerja Islam																						
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Etika
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	107
73	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	59
74	6	6	5	4	5	5	4	6	5	5	6	5	5	4	6	4	5	5	5	4	5	4	109
75	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6	5	2	6	6	117
76	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
77	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	115
78	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	5	126
79	6	6	5	5	6	6	6	5	5	5	6	6	1	6	6	1	6	6	6	5	6	6	116
80	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	6	6	4	6	4	108
81	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	112
82	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	114
83	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	6	6	6	5	6	5	5	4	118
84	6	6	2	1	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	4	5	4	111
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	5	3	102
86	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	3	5	6	4	5	5	5	3	6	5	114
87	6	5	5	4	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	5	5	6	5	114
88	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	3	6	5	6	5	5	5	122
89	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	125
90	6	6	5	5	5	6	6	6	4	4	5	5	4	5	6	5	5	5	6	5	5	4	113
91	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	108
92	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107
93	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
94	6	5	1	1	5	4	4	4	5	5	5	3	3	1	6	4	6	6	6	6	6	6	98
95	6	6	5	5	0	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	6	5	5	5	112
96	6	6	5	5	5	5	5	6	4	4	4	5	2	5	5	3	5	6	5	3	5	5	104

	Etika Kerja Islam																						
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Etika
97	5	5	6	5	5	5	5	5	2	5	5	3	3	5	5	5	6	5	5	5	5	5	105
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	107
99	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	5	122
100	5	2	4	4	5	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	5	2	69
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	109
102	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	6	2	5	3	94
103	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	4	3	5	6	3	6	5	5	5	6	4	116
104	6	6	6	6	6	4	5	5	5	5	6	6	3	5	6	5	6	2	5	4	5	5	112
105	5	6	5	5	5	6	6	5	5	6	5	5	5	5	6	4	6	5	5	5	5	4	114
106	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	6	5	2	2	6	3	5	5	6	4	6	3	106
107	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	2	5	6	6	6	6	6	5	6	5	118
108	5	5	4	4	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	4	6	5	111
109	5	6	2	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	118
110	6	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	2	2	5	6	6	6	6	6	6	6	6	116
111	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	6	5	5	5	5	5	112
112	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	6	5	5	6	4	5	6	5	6	6	5	117
113	5	5	6	5	6	5	5	5	4	5	6	5	5	6	5	6	5	5	5	6	5	6	116
114	6	5	5	6	5	5	5	5	6	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	117
115	5	6	5	6	6	6	5	5	5	6	5	6	6	5	5	6	6	5	4	4	5	5	117
116	5	5	6	5	5	6	5	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	116
117	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	6	3	6	6	6	6	6	3	122
118	5	5	4	4	5	5	5	5	6	6	5	5	4	5	5	4	5	6	5	5	5	5	109
119	6	6	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
120	5	5	5	5	3	4	4	4	5	6	4	4	4	4	5	5	5	5	6	5	5	6	104
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	103

	Etika Kerja Islam																						
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Etika
122	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111
123	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
125	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	6	5	6	6	6	4	6	6	124
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	3	104
127	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	6	5	5	5	5	5	5	5	107
128	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111
129	6	6	5	5	5	6	6	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	6	5	121
130	6	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	5	4	6	6	5	6	6	5	4	6	6	121
131	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	6	5	3	5	6	2	6	5	5	5	6	5	112
132	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	132
133	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	132
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111
135	5	5	4	4	5	6	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	105
136	5	5	5	5	6	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	3	102
137	5	5	3	3	6	6	6	5	5	5	5	4	4	5	5	6	6	4	5	4	5	4	106
138	5	6	3	3	6	5	5	6	5	5	6	6	3	5	5	5	6	5	6	3	6	4	109
139	5	6	5	5	6	6	6	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114
140	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	6	5	5	6	5	6	5	5	5	5	4	115
141	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	112
142	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
143	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	4	6	6	5	5	5	5	5	5	5	111
144	5	5	5	4	6	5	5	5	5	6	5	5	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	114
145	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	4	113
146	5	5	5	4	6	5	5	5	5	5	6	5	4	6	6	5	5	6	5	5	5	5	113

	Etika Kerja Islam																							
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Etika	
147	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	112
148	6	6	4	4	6	5	5	5	4	4	5	4	3	4	6	6	6	6	5	4	5	5	5	108
149	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	109	
150	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	112
151	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
152	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	2	6	1	6	4	4	4	4	92
153	4	5	3	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	1	5	4	5	4	110	
154	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	6	5	4	5	6	5	6	5	5	5	5	4	113	
155	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	112
156	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	4	6	6	3	6	5	5	5	5	5	5	110
157	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	112
158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	112
159	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	132
160	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	112
161	4	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	115
162	5	5	5	6	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	100	
163	5	6	3	3	6	5	6	5	5	5	6	4	4	5	5	6	6	3	5	5	5	4	107	
164	5	5	4	3	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	105	
165	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	132
166	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	115
167	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	115
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	4	6	6	4	5	3	5	5	5	5	5	109
169	5	5	4	3	6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2	5	2	5	3	97	
170	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	4	4	6	6	5	5	5	6	5	5	4	112	
171	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	6	4	4	6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	103

	Etika Kerja Islam																						
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Etika
172	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	6	5	4	5	6	5	6	5	5	5	5	4	113
173	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111

Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja

	Kepuasan Kerja											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Kepuasan
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
4	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	50
6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	57
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
8	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	57
9	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	44
10	6	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	53
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
12	5	6	5	2	5	5	5	5	5	3	3	49
13	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	50
14	5	5	4	4	3	2	4	4	4	3	4	42
15	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	49
16	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	58

	Kepuasan Kerja											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Kepuasan
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
18	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	57
19	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
20	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	58
21	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	56
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
23	5	6	5	5	5	6	5	5	5	4	4	55
24	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	59
25	6	6	6	6	5	5	5	5	4	4	5	57
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	56
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
29	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	46
30	6	6	5	5	5	5	5	5	4	3	5	54
31	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	53
32	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	61
33	5	6	5	5	5	6	5	5	4	4	5	55
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
35	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	60
36	6	6	6	5	4	4	6	6	5	5	5	58
37	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54
38	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	48
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
40	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
41	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	59

	Kepuasan Kerja											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Kepuasan
42	3	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6	59
43	3	2	4	4	3	2	2	3	4	3	2	32
44	6	5	6	6	6	6	6	6	5	4	4	60
45	5	4	3	2	2	4	3	4	3	4	6	40
46	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	52
47	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	50
48	6	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	54
49	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	55
50	5	5	5	5	4	6	5	5	5	5	5	55
51	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	66
52	6	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	54
53	5	5	5	5	5	5	5	6	4	3	5	53
54	6	6	5	4	3	4	5	6	3	4	3	49
55	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	65
56	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	65
57	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	30
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
59	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	59
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
61	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	59
62	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	57
63	5	6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	55
64	6	6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	55
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55

	Kepuasan Kerja											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Kepuasan
66	6	6	5	5	3	5	5	5	6	5	5	56
67	5	6	5	5	5	6	5	5	5	4	5	56
68	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	52
69	6	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	58
70	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
73	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	41
74	5	4	6	5	6	5	4	5	5	5	6	56
75	6	6	6	6	6	6	6	6	5	3	5	61
76	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	48
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
78	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	62
79	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
80	6	6	5	5	5	5	5	5	5	3	3	53
81	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
82	6	5	5	6	5	6	5	5	4	5	5	57
83	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	58
84	5	6	2	5	5	6	6	5	5	6	5	56
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
86	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	55
87	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	6	58
88	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
89	6	6	6	6	5	6	5	5	6	5	5	61
90	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	58

	Kepuasan Kerja											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Kepuasan
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
92	5	5	5	5	4	6	6	5	4	4	4	53
93	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	53
94	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	66
95	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
96	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	51
97	5	5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	50
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
99	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	59
100	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	37
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
102	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	34
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
104	5	5	4	6	5	6	5	5	5	4	5	55
105	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	53
106	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
107	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	33
108	6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	55
109	5	5	6	5	5	4	5	5	5	4	5	54
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	51
111	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	55
112	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	56
113	5	6	6	5	5	6	5	6	6	5	6	61
114	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	5	60
115	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	57

	Kepuasan Kerja											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Kepuasan
116	6	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	58
117	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	6	63
118	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	57
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
120	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46
121	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	50
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
125	6	5	6	5	6	5	6	6	6	5	6	62
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
127	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	50
128	6	5	5	6	6	5	5	5	5	4	5	57
129	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
130	6	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	58
131	6	6	4	5	4	5	5	4	5	5	5	54
132	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	66
133	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	58
134	6	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
135	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	49
136	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	51
137	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	52
138	5	6	3	5	5	5	5	5	4	4	4	51
139	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54
140	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56

	Kepuasan Kerja											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Kepuasan
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
142	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	51
143	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	6	54
144	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
145	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
147	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
148	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	49
149	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
150	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	52
151	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	51
152	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	43
153	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	49
154	5	5	5	5	5	6	5	5	5	4	5	55
155	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54
156	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
157	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
158	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	55
159	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	66
160	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
161	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	50
162	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	28
163	6	6	3	5	5	5	5	5	5	5	5	55
164	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	53
165	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	66

	Kepuasan Kerja											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Kepuasan
166	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	53
167	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
168	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	53
169	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	24
170	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
171	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	49
172	5	5	5	5	5	6	5	5	5	4	5	55
173	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55

Data Penelitian Variabel Komitmen dan *Turover Intention*

	Komitmen											<i>Turnover Intention</i>													
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Komitmen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Turnover
1	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	47	5	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	42
3	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	54	5	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	19
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47	5	5	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	39
6	5	6	5	5	4	5	5	4	4	5	48	5	4	5	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	43
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
8	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	51	5	5	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	25
9	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	34	5	6	4	3	3	5	5	6	3	5	5	2	4	56
10	5	5	5	5	4	3	3	2	3	4	39	5	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
11	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48	5	5	2	2	2	3	5	3	2	5	5	2	2	43
12	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	56	5	3	3	2	2	1	1	1	1	6	3	1	2	31

	Komitmen											Turnover Intention													
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Komitmen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Turnover
13	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	52	6	5	3	1	1	2	2	2	1	2	5	1	1	32
14	4	4	4	6	3	6	5	4	4	4	44	4	4	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	24
15	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44	5	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	32
16	6	5	6	5	6	5	6	6	5	6	56	5	5	3	2	1	3	2	2	2	5	3	2	1	36
17	4	5	4	6	4	6	4	3	1	5	42	4	4	3	1	1	1	1	1	6	6	3	1	1	33
18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	5	4	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	27
19	5	5	6	6	5	5	5	4	5	6	52	5	5	3	3	2	3	3	3	1	4	3	1	1	37
20	6	5	5	5	5	6	5	2	5	6	50	5	5	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	6	5	5	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	47
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
23	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	54	5	6	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	24
24	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46	5	5	5	5	5	3	3	4	2	3	4	2	2	48
25	4	4	3	5	2	3	6	4	6	5	42	6	5	1	1	1	4	6	1	1	1	1	1	1	30
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	2	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	37
27	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	52	3	5	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	23
28	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47	5	4	5	3	3	3	4	4	2	5	4	3	3	48
29	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45	4	5	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	40
30	4	2	5	4	4	5	4	4	4	5	41	5	5	2	1	2	2	5	4	1	4	6	2	4	43
31	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	44	5	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	1	1	31
32	5	5	6	5	4	5	5	6	5	6	52	5	5	4	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	35
33	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	51	4	5	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	30
34	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	51	5	4	4	1	1	2	4	2	2	3	2	1	2	33
35	6	6	5	2	2	5	6	5	5	5	47	4	4	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	24
36	5	5	4	5	5	5	6	6	5	6	52	6	5	4	1	1	4	5	4	4	5	5	1	1	46
37	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45	2	5	2	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	33

	Komitmen											Turnover Intention													
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Komitmen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Turnover
38	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	44
39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	4	5	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	26
40	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	39	5	3	6	2	2	4	5	4	3	6	6	2	3	51
41	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	55	5	5	5	1	1	3	3	3	1	4	3	1	1	36
42	5	6	5	4	4	5	5	5	4	5	48	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	49
43	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	31	H	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72
44	4	4	5	5	3	5	5	4	5	6	46	6	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
45	3	4	4	3	3	1	4	3	4	5	34	6	4	3	3	3	2	4	4	1	3	6	3	3	45
46	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
47	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43	5	5	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	30
48	6	5	5	5	4	6	4	3	5	5	48	5	4	5	1	2	3	2	2	2	5	2	2	2	37
49	5	5	5	5	4	6	4	4	4	6	48	4	4	2	1	1	1	5	1	1	5	4	1	1	31
50	5	5	5	5	4	5	4	3	5	6	47	6	4	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	38
51	5	6	5	5	5	6	6	5	5	6	54	6	5	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	26
52	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	44	5	4	3	3	2	4	5	3	1	3	3	2	2	40
53	4	5	5	4	5	6	5	5	5	5	49	5	3	5	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	44
54	6	6	6	3	6	6	5	5	4	6	53	6	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	22
55	6	5	6	3	3	6	5	5	5	6	50	6	6	2	2	1	2	5	1	1	2	2	1	1	32
56	6	6	6	2	6	6	5	2	6	6	51	6	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
57	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	41	4	3	5	3	4	4	5	4	4	5	5	2	3	51
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	42
59	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	53	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
60	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48	5	5	2	2	3	4	5	4	2	5	5	2	3	47
61	6	6	6	5	1	6	6	5	6	6	53	6	3	1	1	1	2	5	1	1	6	4	1	1	33
62	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	3	2	3	4	4	3	3	4	4	2	2	44

	Komitmen											Turnover Intention													
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Komitmen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Turnover
63	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	50	5	5	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	35
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	29
65	5	5	3	2	2	5	5	5	5	5	42	6	3	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	30
66	5	5	5	5	4	6	4	4	5	5	48	2	5	1	1	1	3	3	2	1	2	1	1	1	24
67	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46	5	5	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	38
68	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	46	4	5	4	5	2	5	4	3	2	3	4	1	1	43
69	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	52	5	5	1	1	1	2	4	1	1	1	2	1	1	26
70	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45	4	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	35
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	3	5	2	2	3	3	3	3	5	3	3	5	45
72	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	44	5	5	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	38
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	78
74	6	5	4	4	2	6	4	5	6	5	47	5	5	2	2	2	4	3	2	1	2	2	2	3	35
75	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	42	5	3	5	3	2	4	5	3	2	5	4	1	1	43
76	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
77	6	6	5	5	2	6	5	5	5	5	50	5	5	2	1	1	4	4	1	1	2	2	1	2	31
78	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	57	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
79	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48	6	5	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	3	32
80	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	5	3	5	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	30
81	5	5	5	4	5	6	5	5	6	6	52	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	4	29
82	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47	5	5	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	30
83	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	52	5	5	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	37
84	5	6	5	4	5	1	5	4	6	6	47	5	5	4	2	1	2	1	1	1	2	2	2	4	32
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
86	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	45	5	5	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1	28
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	51	5	5	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	38

	Komitmen											Turnover Intention													
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Komitmen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Turnover
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
89	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	39	6	4	4	3	2	4	5	3	3	5	5	3	3	50
90	5	5	5	4	5	4	6	6	5	5	50	5	3	5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	34
91	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	5	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	25
92	6	6	6	4	4	6	4	5	4	5	50	5	4	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	26
93	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	39	5	5	2	1	5	2	2	2	1	2	2	1	1	31
94	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33
95	6	6	6	4	4	6	4	5	4	5	50	5	5	5	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	25
96	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	44	5	4	2	3	2	3	4	2	1	4	4	2	3	39
97	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	46	3	5	3	2	2	3	5	3	2	5	2	2	2	39
98	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
99	6	6	6	6	4	5	4	4	4	6	51	6	4	3	1	1	1	5	2	1	6	4	2	2	38
100	2	2	2	3	3	2	5	3	3	3	28	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	78
101	4	4	5	4	5	6	5	4	4	6	47	5	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	42
102	3	3	3	4	4	3	2	2	2	5	31	5	4	4	5	6	6	5	5	3	5	4	1	1	54
103	6	6	6	6	6	6	5	4	5	6	56	5	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	37
104	6	6	5	5	4	5	4	5	5	5	50	5	5	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	27
105	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46	4	5	2	2	1	2	4	2	2	3	3	1	1	32
106	4	5	5	5	5	5	4	5	5	6	49	5	5	2	2	5	2	5	2	1	2	2	1	1	35
107	4	4	5	2	2	3	3	3	5	5	36	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	3	3	51
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	4	3	2	3	3	2	1	2	2	1	1	33
109	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48	5	5	1	2	1	2	2	1	1	5	2	1	1	29
110	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	46	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	35
111	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	4	5	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	37
112	6	5	5	4	6	5	5	4	5	5	50	5	6	4	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	35

	Komitmen											Turnover Intention													
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Komitmen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Turnover
113	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	57	2	5	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	26
114	5	6	6	6	5	5	5	6	5	5	54	3	4	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	24
115	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	52	5	4	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	25
116	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	52	4	5	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	27
117	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	58	6	5	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	28
118	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	51	5	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	28
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
120	5	5	5	4	4	5	6	5	5	5	49	6	3	4	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	28
121	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	42
122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	1	2	3	4	3	1	4	3	2	3	40
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	1	2	3	4	3	2	4	3	2	3	41
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1	1	33
125	6	6	6	4	4	5	6	3	6	6	52	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	2	2	49
126	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	51	5	5	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	30
127	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47	5	4	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2	1	34
128	5	5	6	6	4	5	6	6	6	5	54	5	5	2	2	2	2	2	5	1	2	2	1	2	33
129	6	5	5	6	5	5	6	5	6	5	54	5	5	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	30
130	5	5	5	5	4	5	6	6	6	6	53	6	4	5	2	2	2	3	3	3	5	4	3	3	45
131	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	45	5	5	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	30
132	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
133	5	5	5	5	5	6	4	5	4	6	50	5	5	2	1	1	5	5	2	1	1	5	1	1	35
134	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	52	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
135	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	4	4	5	4	2	1	3	2	2	2	2	2	1	34
136	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	42	4	4	5	3	4	4	5	3	2	2	5	3	3	47
137	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	26

	Komitmen											Turnover Intention													
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Komitmen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Turnover
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	51	5	3	4	3	2	2	4	1	1	1	1	1	1	29
139	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	49
140	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	41	5	5	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	33
141	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
142	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	5	5	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	25
143	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	52	5	4	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	24
144	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	55	5	5	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	27
145	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	54	5	4	5	3	2	4	1	1	1	5	2	2	1	36
146	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	52	5	5	3	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	28
147	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	52	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
148	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	3	3	4	3	2	2	2	5	2	1	1	1	1	30
149	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43	4	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	37
150	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	5	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	29
151	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	5	5	5	5	2	5	5	2	2	5	5	2	2	50
152	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	44	1	2	3	3	5	3	2	3	2	3	3	3	3	36
153	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	40	2	4	5	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	37
154	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	52	2	5	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	22
155	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	51	2	5	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	23
156	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	51	2	6	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	28
157	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	51	2	6	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	28
158	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
159	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
160	5	5	5	3	5	2	4	4	4	5	42	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	33
161	5	5	4	4	4	6	4	4	4	5	45	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	29
162	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	3	4	50

	Komitmen											<i>Turnover Intention</i>													
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Komitmen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Turnover
163	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	43	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	26
164	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	44
165	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
166	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	52	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
167	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	51	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
168	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46	2	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26
169	4	4	5	3	3	4	4	3	2	4	36	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	55
170	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	55	5	5	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	26
171	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	44
172	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	52	2	5	3	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	26
173	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	51	2	5	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	27

LAMPIRAN IV

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Etika Kerja Islam

Correlations

Correlations			
	Total_EK		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
EK_1	,601	,000	173
EK_2	,595	,000	173
EK_3	,416	,000	173
EK_4	,406	,000	173
EK_5	,490	,000	173
EK_6	,633	,000	173
EK_7	,660	,000	173
EK_8	,675	,000	173
EK_9	,594	,000	173
EK_10	,581	,000	173
EK_11	,649	,000	173
EK_12	,505	,000	173
EK_13	,366	,000	173
EK_14	,585	,000	173
EK_15	,650	,000	173
EK_16	,349	,000	173
EK_17	,645	,000	173
EK_18	,562	,000	173
EK_19	,581	,000	173
EK_20	,390	,000	173
EK_21	,595	,000	173
EK_22	,542	,000	173
Total_EK	1		173

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	173	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	173	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,869	22

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

Correlations			
	Total_KP		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
KP_1	,730	,000	173
KP_2	,779	,000	173
KP_3	,718	,000	173
KP_4	,821	,000	173
KP_5	,794	,000	173
KP_6	,829	,000	173
KP_7	,807	,000	173
KP_8	,877	,000	173
KP_9	,791	,000	173
KP_10	,740	,000	173
KP_11	,773	,000	173
Total_KP	1		173

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	173	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	173	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,937	11

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen

Correlations

Correlations			
	Total_K		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
K_1	,745	,000	173
K_2	,728	,000	173
K_3	,752	,000	173
K_4	,626	,000	173
K_5	,603	,000	173
K_6	,694	,000	173
K_7	,690	,000	173
K_8	,693	,000	173
K_9	,693	,000	173
K_10	,660	,000	173
Total_K	1		173

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	173	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	173	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,870	10

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keinginan Berpindah

Correlations

Correlations			
	Total_TI		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
TI_1	,252	,001	173
TI_2	,364	,000	173
TI_3	,630	,000	173
TI_4	,631	,000	173
TI_5	,755	,000	173
TI_6	,804	,000	173
TI_7	,752	,000	173
TI_8	,838	,000	173
TI_9	,729	,000	173
TI_10	,732	,000	173
TI_11	,818	,000	173
TI_12	,777	,000	173
TI_13	,742	,000	173
Total_TI	1		173

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	173	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	173	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,898	13

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	82	47,4	47,4	47,4
	Perempuan	91	52,6	52,6	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	34	19,7	19,7	19,7
	26-30 Tahun	32	18,5	18,5	38,2
	31-35 Tahun	42	24,3	24,3	62,4
	36-40 Tahun	31	17,9	17,9	80,3
	41-45 Tahun	26	15,0	15,0	95,4
	46-50 Tahun	5	2,9	2,9	98,3
	> 50 Tahun	3	1,7	1,7	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	68	39,3	39,3	39,3
	Diploma	22	12,7	12,7	52,0
	S1	82	47,4	47,4	99,4
	S2	1	,6	,6	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	88	50,9	50,9	50,9
	6-10 Tahun	38	22,0	22,0	72,8
	11-15 tahun	29	16,8	16,8	89,6
	16-20 Tahun	16	9,2	9,2	98,8
	21-25 tahun	2	1,2	1,2	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.000.000-3.000.000	124	71,7	71,7	71,7
	3.100.000-5.000.000	27	15,6	15,6	87,3
	5.100.000-7.000.000	14	8,1	8,1	95,4
	7.100.000-9.000.000	8	4,6	4,6	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Manajer	15	8,7	8,7	8,7
	Karyawan	158	91,3	91,3	100,0
	Total	173	100,0	100,0	

Hasil Uji Normalitas X1 X2 → Z

NPar Tests

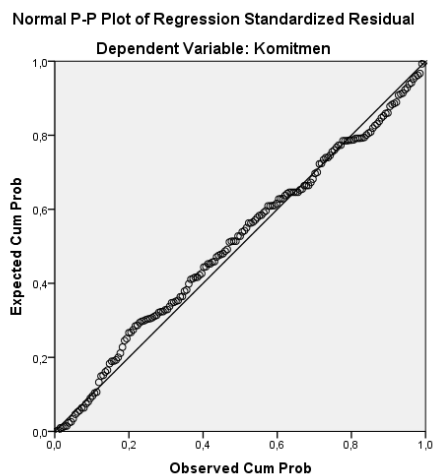
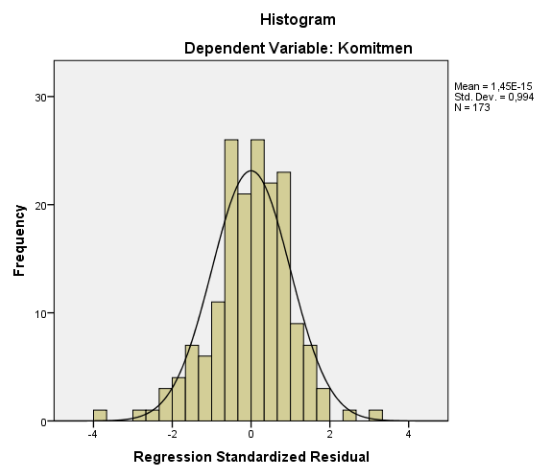
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		173
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,70704969
	Absolute	,070
Most Extreme Differences	Positive	,045
	Negative	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		,917
Asymp. Sig. (2-tailed)		,370

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Charts



Hasil Uji Normalitas X1 X2 → Y

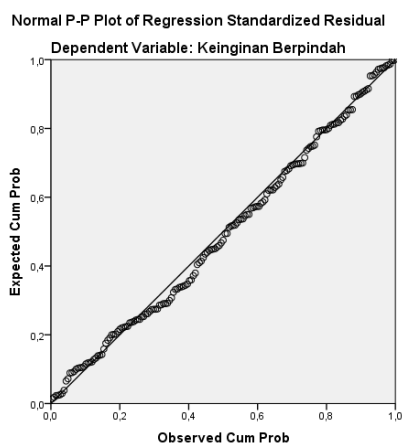
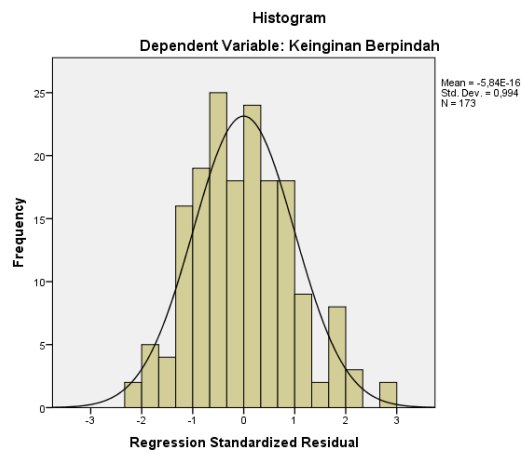
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			173
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0E-7
	Std. Deviation		8,48062484
Most Extreme Differences	Absolute		,052
	Positive		,052
	Negative		-,036
Kolmogorov-Smirnov Z			,686
Asymp. Sig. (2-tailed)			.734

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Charts



Hasil Uji Normalitas $Z \rightarrow Y$

NPar Tests

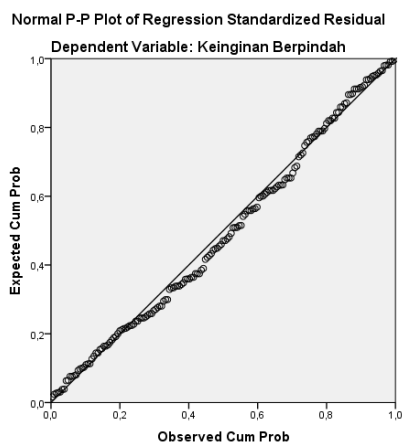
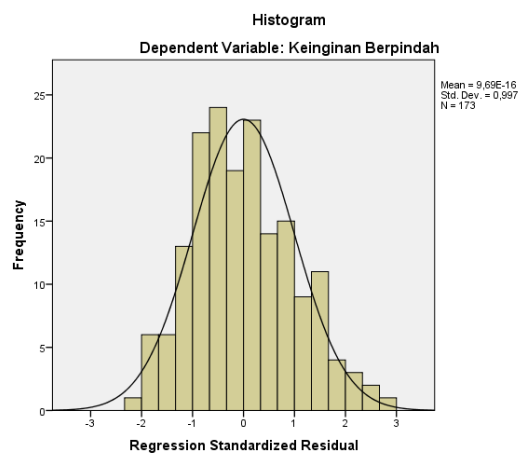
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		173
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	8,08105919
	Absolute	,059
Most Extreme Differences	Positive	,059
	Negative	-,035
Kolmogorov-Smirnov Z		,779
Asymp. Sig. (2-tailed)		,578

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Charts



Hasil Uji Multikolinieritas X1 X2 → Z

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,254	3,312		1,586	,115		
	Etika Kerja Islam	,183	,037	,319	4,892	,000	,628	1,593
	Kepuasan Kerja	,420	,055	,501	7,691	,000	,628	1,593

a. Dependent Variable: Komitmen

Hasil Uji Multikolinieritas X1 X2 → Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	104,223	7,577		13,756	,000		
	Etika Kerja Islam	-,417	,085	-,381	-4,879	,000	,628	1,593
	Kepuasan Kerja	-,444	,125	-,278	-3,559	,000	,628	1,593

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

Hasil Uji Multikolinieritas $Z \rightarrow Y$

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	93,018	5,427		17,141	,000		
	Komitmen	-1,224	,112	-,641	-10,912	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

Hasil Uji Heteroskedastisitas X1 X2 → Z

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam ^b	.	Enter

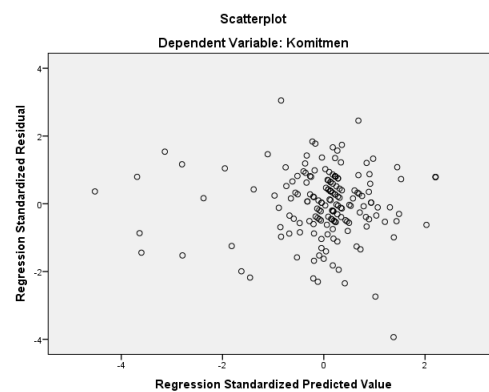
a. Dependent Variable: abs_RES1

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,767	2,124		2,715	,007
	Etika Kerja Islam	-,017	,024	-,069	-,721	,472
	Kepuasan Kerja	-,019	,035	-,053	-,549	,584

a. Dependent Variable: abs_RES1



Hasil Uji Heteroskedastisitas $X_1 X_2 \rightarrow Y$

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam ^b	.	Enter

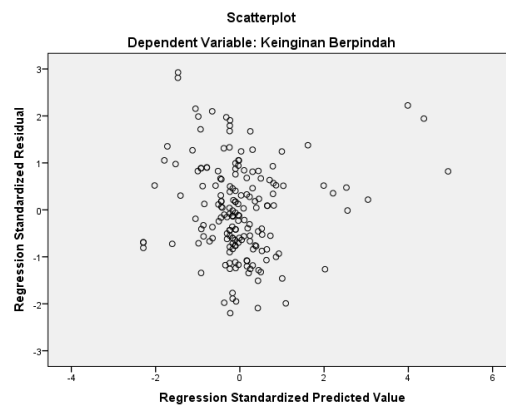
a. Dependent Variable: abs_RES2

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,754	4,522		1,715	,088
	Etika Kerja Islam	-,032	,051	-,062	-,637	,525
	Kepuasan Kerja	,049	,075	,063	,653	,515

a. Dependent Variable: abs_RES2



Hasil Uji Heteroskedastisitas $Z \rightarrow Y$

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen ^b	.	Enter

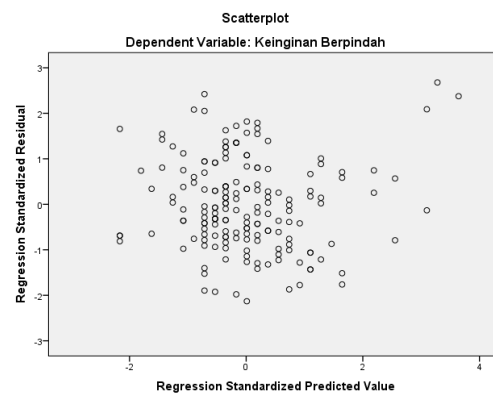
a. Dependent Variable: abs_RES3

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,489	3,131		3,989	,000
	Komitmen	-,124	,065	-,145	-1,910	,058

a. Dependent Variable: abs_RES3



Hasil Uji Regresi X1 X2 → Z

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,547	,542	3,72879

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2856,639	2	1428,320	102,728	,000 ^b
	Residual	2363,661	170	13,904		
	Total	5220,301	172			

a. Dependent Variable: Komitmen

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,254	3,312		1,586	,115
	Etika Kerja Islam	,183	,037	,319	4,892	,000
	Kepuasan Kerja	,420	,055	,501	7,691	,000

a. Dependent Variable: Komitmen

Hasil Uji Regresi X1 X2 → Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,592 ^a	.351	.343	8,53036

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6683,669	2	3341,835	45,925	,000^b
	Residual	12370,412	170	72,767		
	Total	19054,081	172			

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	104,223	7,577		13,756	,000
	Etika Kerja Islam	-,417	,085	-,381	-4,879	,000
	Kepuasan Kerja	-,444	,125	-,278	-3,559	,000

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

Hasil Uji Regresi $Z \rightarrow Y$

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,641 ^a	,411	,407	8,10465

a. Predictors: (Constant), Komitmen

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7821,876	1	7821,876	119,081	,000 ^b
	Residual	11232,205	171	65,685		
	Total	19054,081	172			

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

b. Predictors: (Constant), Komitmen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93,018	5,427		17,141	,000
	Komitmen	-1,224	,112	-,641	-10,912	,000

a. Dependent Variable: Keinginan Berpindah

LAMPIRAN V



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 883087 - 885376 Fax. : 882589

Nomor : 321/DEK/10/Div.SDM/X/2016
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

27 Oktober 2016

Kepada Yth.

Assalamu'alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Imam Agung Edy Wibowo
No. Mahasiswa : 11311133
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Waringinsari I No. 18 A Condong Catur, Depok, Sleman,
Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Berorganisasi di Jaringan BMT Sleman dan Bantul"

Dosen Pembimbing : Arif Hartono, S.E., MHMR., Ph.D.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb


Dr. B. Agus Harjito, M.Si,
NIK 873110103



No BH : 154/BH/DP/III/2002

No : 30/ADM/PUSKOPSYAH FORMES/XI/2016
Perihal : Ijin Penelitian
Lamp : -

Kepada Yth :
Bapak/Ibu/Sdr Ketua/Manager Anggota Puskopsyah Formes (Terlampir)
Di - Sleman

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur marilah kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya kepada kita sehingga dapat melaksanakan aktifitas sehari-hari.

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Nomor : 321/DEK/10/Div.SDM/X/2016 tanggal 27 Oktober 2016 perihal Permohonan Penelitian. Dengan ini kami memberikan ijin kepada :

Nama : Imam Agung Edy Wibowo
No Mahasiswa : 11311133
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Waringinsari I No. 18 A Condongcatur Depok Sleman Yk.

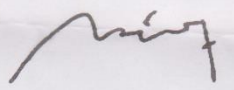
Untuk melakukan penelitian dengan Judul " Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Berorganisasi di Jaringan BMT Sleman dan Bantul. "

Dimohon Bapak/Ibu/ Ketua/Manager Anggota Puskopsyah Formes dapat membantu mengisi kuesioner (terlampir) dan memberikan data seperlunya.

Demikian kami sampaikan, Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapakan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Sleman, 09 November 2016
Pengurus
Puskopsyah Formes


Priya Budi Santosa, SE
Ketua




Suwandi Rahmat
Sekretaris

LAMPIRAN VI

