

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI
PADA KARYAWAN BANK BNI SYARIAH CABANG YOGYAKARTA**

Nurrahman

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: Rahmanumy07@gmail.com

ABSTRACT

The research aimed at analyzing the influences of Islamic Work Ethics toward Organizational Commitment with Job Satisfaction as moderating variable in BNI Shariah Jogjakarta-branch. In this research, the subjects were employees in BNI Shariah Jogjakarta-branch who had worked a year, at least. And, there were 120 samples to use, but only 55 of data that could be processed. Sampling was using purposive sampling method carried out for two months. The analysis tool employed WarpPLS2.0.

From the analysis, researchers obtained results that the Islamic Work Ethics significantly influenced organizational commitment. Furthermore, job satisfaction moderated the influence of Islamic work ethics considerably to organizational commitment.

Key Words: *Islamic Work Ethics, Job Satisfaction and Organizational Commitment.*

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel pemoderasi pada Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan/i di Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta yang telah bekerja minimal 1 (satu) Tahun. Dan juga sampel yang dipakai pada penelitian ini berjumlah 120 akan tetapi hanya 55 data yang dapat diolah. Pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling yang dilakukan selama 2 (dua) Bulan. Alat analisis menggunakan WarpPLS2.0.

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil, bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya Kepuasan kerja memoderasi pengaruh etika kerja Islam secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Di Indonesia semakin banyak isu-isu tindakan tidak etis yang terjadi di dalam perusahaan. Salahsatu contoh adanya kecurangan-kecurangan yang dilakukan oleh seorang manajer seperti, kasus pembobolan dana Bank Syariah Mandiri (BSM). Pembobolan dana Rp 75 miliar dilakukan dengan modus menerbitkan dan mencairkan Surat Kredit Berdokumen Dalam Negeri (SKBDN). Tidak hanya Indonesia, Baratpun dilanda dekadensi moral dan krisis moral yang disebabkan kemajuan ilmu dan teknologi yang berbasis materialisme dan membuahkan konsumerisme dan hedonisme. Akibatnya, muncul berbagai pelanggaran etika sosial yang merugikan perusahaan dan masyarakat karena besarnya kekuasaan individu akibat penyalahgunaan kekuasaan (wewenang) dan pengaruh filsafat kapitalisme yang berlandaskan egoisme dan individualisme.

Etika dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan yang baik dari yang buruk. Etika adalah bidang ilmu yang bersifat normatif karena ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu.

Etika bisnis, kedangkalan merujuk pada etika manajemen atau etika organisasi yang secara sederhana membatasi kerangka acuannya pada konsepsi sebuah organisasi (Beekun (1997).

Sistem etika Islam berbeda dari sistem etika sekuler dan ajaran moral yang diyakini oleh agama-agama lain. Sepanjang rentang sejarah peradaban, model-model sekuler ini mengansumsikan ajaran moral yang bersifat sementara dan berubah-ubah karena didasarkan pada nilai-nilai yang diyakini para pencetusnya, misalnya *Epicurianisme* atau ajaran tentang kebahagiaan demi kebahagiaan semata. Model-model ini pada umumnya membangun sebuah sistem etika yang terpisah dari agama. Pada saat yang sama, ajaran moral yang diyakini oleh sejumlah agama lain sering kali terlampaui menekankan nilai-nilai yang mengabaikan keberadaan kita di dunia ini. Sebagai contoh, ajaran kristen yang terlampaui menekankan kedudukan biara telah mendorong pengikutnya untuk menyingkirkan dari hiruk pikuk dan kesibukan kehidupan sehari-hari. Sebaliknya, ajaran Islam yang melekat dalam sistem etika Islam menekankan hubungan antara manusia dengan sang pencipta. Karena Allah maha sempurna dan maha mengetahui, kaum muslim memiliki ajaran moral yang tidak terikat waktu dan tidak dipengaruhi oleh perilaku manusia. Ajaran etika Islam dapat diterapkan sampai kapanpun karena sang Pencipta berada lebih dekat dari urat leher manusia, dan memiliki pengetahuan yang sempurna dan abadi.

Dalam menghadapi tantangan pada pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang ada di dalam perusahaan, setiap karyawan harus berpegang teguh pada etika yang sudah ditetapkan oleh agamanya. Salahsatu etika yang dimaksud tersebut adalah Etika Kerja Islam. Etika kerja Islam yang bersumber dari syariah mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan, sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan (Ali (1988) dalam Syamsul Hidayat (2015). Nilai kerja dalam etika kerja Islam diungkapkan Ali (1988) lebih bersumber dari niat dari pada hasil kerja.

Etika sebagai akidah etik masyarakat dalam pedoman, patokan atau ukuran berperilaku yang tercipta melalui konsesus, atau keagamaan atau kebiasaan yang didasarkan pada nilai baik dan buruk (Mas'ud (2002) dalam Adilistiono (2010). Dewi dan Bawono (2008) dalam Ridwan (2013) membedakan etika syari'ah (etika kerja Islam) dengan sistem etika lainnya, yaitu berkaitan dengan niat, cara meraih tujuan serta sumber penentuan nilai.

Menurut Ali, dalam Edwin Zusrony (2013) yang menegaskan bahwa nilai kerja dalam etika kerja Islam lebih bersumber dari niat (*accom-paying intention*). Gila dan Marcic (2013) dalam Keumala Hayati dan Indra Caniago (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi (Shokrkon dan Naami (2009) dalam Keumala Hayati dan Indra Caniago (2012). Karena itu, lebih mungkin bahwa orang-orang yang percaya pada Islam dan mempraktekkanya cenderung lebih berkomitmen untuk organisasi mereka dan mungkin lebih puas dengan pekerjaan mereka (Yousef (2001) dalam Keumala Hayati dan Indra Caniago (2012). Karakter menunjukkan personalitas seorang profesional yang diantaranya diwujudkan dalam sikap dan tindakan etisnya yang Islami.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi, keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Richard M. Steers (1985) dalam Alwiyah Jamil (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Selanjutnya, studi Ostroff (1992) dalam Syamsul Hidayat (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai faktor penentu/determinan motivasi dan kinerja organisasi. Asumsi Ostroff (1992) berdasarkan pada kerja teoritis organisasi, bahwa pegawai yang puas, berkomitmen dan memiliki motivasi dan penyesuaian yang baik akan lebih mampu bekerja sesuai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuhnya bagi organisasi.

Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi sudah banyak diteliti secara empiris pada karyawan perbankan, PNS dan guru (Edwin Zusrony, 2013; Keumala Hayati dan Indra Carniago, 2012; Adilistiono, 2010; Anisya Aditya, 2013; Rokhman dan Omar, 2008; dan Yousef, 2001), komitmen organisasi dapat dialami oleh karyawan pada sektor Perbankan, sektor Pasar Modal, dan sektor IKNB serta PNS. Pada dasarnya, ketika seseorang memiliki hubungan yang dekat dengan Tuhan, sikap dan perilaku seseorang akan cenderung konsisten dengan aturan dan ketentuan agama (Rahman, et al. (2006) dalam Keumala Hayati dan Indra Carniago, (2012). Kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan. (1984) dalam Edwin Zusrony (2013). Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Konstruksi dari sikap menyenangkan dan komitmen organisasi memusatkan perhatian pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Ini merupakan kondisi psikologi atau orientasi karyawan terhadap organisasi di mana karyawan bersedia mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan perusahaan.

Peran etika kerja Islam patut mendapatkan perhatian khusus karena memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen dalam berorganisasi. Karena dengan adanya sebuah etika kerja yang dilandasi dengan dasar-dasar keIslaman, dimana bekerja adalah bagian dari ibadah, maka setiap pekerjaan akan dapat dijalani dengan ikhlas dan penuh rasa tanggung jawab.

Anisya Aditya (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi PNS pada Dinas Pendidikan dan Kesehatan Kota Malang. Penelitian serupa menarik untuk dilakukan pada karyawan Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta. Ditambah lagi, penelitian tentang etika kerja Islami dengan variabel *intervening* Kepuasan Kerja juga belum banyak dilakukan di perbankan syariah. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian hubungan etika kerja Islami dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta.

Permasalahan Penelitian

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi?

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Etika Kerja Islam

Menurut Triyuwono (2000) bahwa etika itu terekpresikan dalam bentuk *Syari'ah*, yang terdiri dari *Al Qur'an*, *Hadist*, *Ijma*, dan *Qiyas*. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, etika syariah, bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan syariah, bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Allah SWT tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang didalamnya mencakup individu dimana mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan bagi semua umat.

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbin dan Judge (2008) mendefinisikan Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Richard M. Steers (1985) dalam Alwiyah Jamil (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Diungkapkan juga oleh Baron dan Greenberg (2000) dalam Edwin Zusrony (2013) komitmen organisasi dapat didefinisi sebagai kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi yang bersangkutan.

Kerangka Konsep dan Pengembangan Hipotesis

Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi

Menurut Triyuwono (2000) bahwa tujuan organisasi menurut Islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk. Tujuan secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi hidup sejati manusia. Richard M. Steers (1985) dalam Alwiyah Jamil (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Dengan adanya etika kerja Islam dan karyawan akan sangat mungkin untuk bekerja secara profesional, ikhlas dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Dan hal itu akan berdampak semakin meningkatnya rasa memiliki dan mengakui dirinya sebagai bagian dari perusahaan dimana ia bekerja. Ini merupakan kondisi psikologi atau orientasi karyawan terhadap organisasi di mana karyawan bersedia mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan perusahaan

Hasil penelitian Adilistiono (2010), Yousef (2001), Rokhman dan Omar (2008) dan Keumala Hayati dan Indra Carniago (2012) serta Edin Zusrony (2013) pada karyawan perbankan menunjukkan bahwa etika kerja Islam mempunyai hubungan positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Anisya Aditya (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Etika Kerja Islam terhadap komitmen organisasi PNS pada Dinas Pendidikan dan Kesehatan kota Malang.

Dalam kehidupan berorganisasi dituntut adanya komitmen dari anggota-anggotanya. Islam mengatakan bahwa dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia akan diminta pertanggung jawaban baik di dunia maupun di akhirat.

H₁: Etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan (Ali (1998) dalam Adilistiono (2010)). Lebih jauh dikatakan bahwa nilai kerja dalam etika kerja Islam lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) dari pada hasil kerja (*result of work*). Dia menegaskan bahwa keadilan dan kebaikan di tempat kerja merupakan keharusan guna kesejahteraan masyarakat dan tidak seorangpun tertunda upah mereka. Disamping kerja keras serta konsisten sesuai dengan tanggung jawabnya, kompetisi didorong dalam rangka untuk memperbaiki kualitas kerja. Wekley dan Yuki (1977) dalam Anwar (2013) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Keadilan dan transparansi sebuah pekerjaan juga merupakan hal yang penting bagi seorang muslim, karena akan memberikan pandangan bahwa tak ada perbedaan dan kelas sosial bagi mereka.

Seorang muslim juga harus dapat memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahliannya, sehingga dapat meminimalisir kesalahan dan ketidaksesuaian yang akan ditimbulkan. Prestasi yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan serta memberikan manfaat bagi orang lain, dan adanya rasa keadilan yang dirasakan, dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Robbin dan Judge (2008) dalam Edwin Zusrony (2013) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Pekerjaan menuntut adanya interaksi dengan sesama rekan kerja, atasan, peraturan, serta kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerjanya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kondisi kepuasan kerja yang tinggi dapat memacu produktifitas kerja karyawan, sehingga loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan (*organizational commitment*) dalam dapat terjaga.

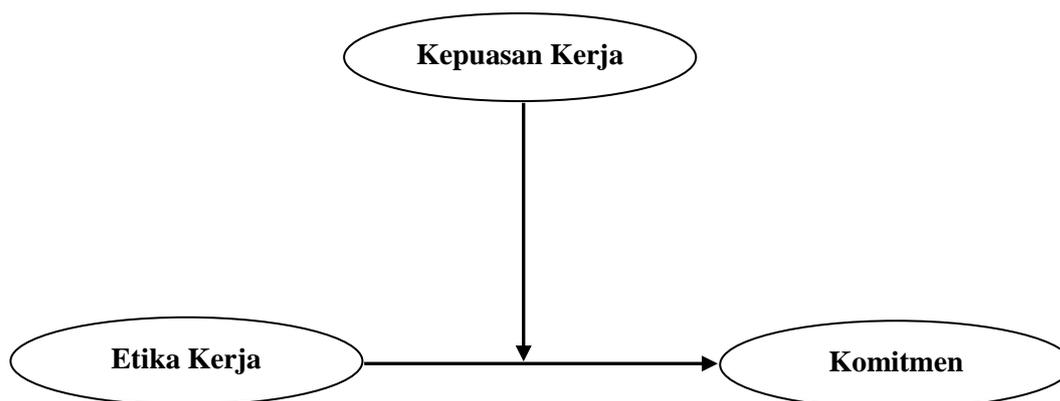
Organizational commitment dapat diidefinisikan sebagai kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan (Baron dan Greenberg (2000) dalam Edwin Zusrony (2013)). Komitmen yang baik dalam berorganisasi seorang karyawan dapat ditunjukkan dengan lebih produktif dalam bekerja, dimana indikatornya dapat dilihat dari kepuasan kerja yang dicapai. Kesuksesan dan keberhasilan pekerjaan tergantung pada kerja keras dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Komitmen terhadap pekerjaan juga dapat meningkatkan kesejahteraan sosial.

Hasil penelitian Rokhman (2010); dan Edwin Zusrony (2013) menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian, karyawan yang merasa nyaman atas keberadaan etika kerja Islam berdampak pada kepuasan kerja dan semakin meningkat untuk berpartisipasi untuk mencapai tujuan organisasinya. Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi (Gunlu et al., (2009)). Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan (Ahmad et al., (2010)).

Islam memerintahkan kita untuk menyampaikan *amanah* (kepercayaan) yang diberikan oleh orang lain agar kita menjaganya dengan sebaik-baiknya. Hal ini sesuai dengan perintah Allah SWT.

H₂: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh positif Etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.

Model Penelitian



Model penelitian Hubungan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta sebagai salah satu bank syariah di Kota Yogyakarta. Alamat: Jl. Kusumanegara No.112 Umbulharjo Yogyakarta dan Subyek penelitian ini adalah karyawan Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta sejumlah 55 karyawan.

Jenis Data

Penelitian ini merupakan penelitian dengan data primer yang diambil langsung dari responden.

Tehnik Pengambilan Sampel

Tehnik pengambilan sampel menggunakan *purposive* dengan kriteria bahwa sampel yang diambil hanya karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta yang sudah bekerja minimal satu tahun.

Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden maupun dengan wawancara secara langsung.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Etika Kerja Islam

Etika Kerja Islam dalam penelitian ini didefinisikan oleh Triyuwono (2000) bahwa etika itu terekpresikan dalam bentuk *Syari'ah*, yang terdiri dari *Al Qur'an*, *Hadist*, *Ijma*, dan *Qiyas*. Etika Kerja Islam menggunakan dimensi Kebenaran, Keadilan dan Pertanggungjawaban. Instrument etika Kerja Islam yang diadopsi dari Muhammad (2002) dalam Arifin Lubis (2005) terdiri dari 17 *item* pertanyaan dengan 5 poin skala *likert*. Responden diminta memilih alternatif jawaban dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju sekali).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan dalam penelitian ini (Robbin dan Judge (2008) dalam Edwin Zusrony (2013) sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang

merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja menggunakan dimensi pekerjaan. Instrumen kepuasan kerja diadopsi dari Brayfield dan Rothe (1951) dalam Intiyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani (2009). Instrumen ini terdiri dari 7 item pertanyaan dengan 5 poin skala *likert*. Responden diminta memilih alternatif jawaban dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju sekali).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan dalam penelitian ini (Baron dan Greenberg (2000) dalam Edwin Zusrony (2013) sebagai kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaanya dalam organisasi yang bersangkutan. Komitmen organisasional menggunakan dimensi *affective commitment* dan Komitmen kelanjutan. Instrumen komitmen organisasional yang diadopsi dari Meyer dan Allen (1996) dalam Intiyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani (2009) terdiri dari 7 item pertanyaan dengan 5 poin skala *likert*. Responden diminta memilih alternatif jawaban dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju sekali).

Uji Kualitas Instrumen

Pengukuran model yang bersifat *reflective* atau sering disebut outer model *reflective* menunjukkan bahwa bagaimana variabel manifest atau *observed* variabel merepresentasikan konstruk laten untuk diukur yaitu dengan menguji validitas dan *realibilitas* dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten melalui analisis *factor konfirmatori*.

1. Uji Validitas

Seperti yang diketahui validitas sendiri terdiri atas dua jenis yaitu validitas eksternal dan validitas internal. Validitas eksternal menunjukkan bahwa hasil dari suatu penelitian adalah valid sehingga dapat digeneralisir ke semua objek, situasi dan waktu yang berbeda. Sedangkan validitas internal menunjukkan kemampuan dari *instrument* penelitian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dari suatu konsep. Jadi dapat disimpulkan bahwa uji validitas yang dilakukan dalam SEM adalah uji validitas internal.

Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program WarpPLS, untuk mengukur validitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan menguji validitas *convergent* dan *discriminant*. Uji validitas *convergent* dengan program WarpPLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* yang tinggi menunjukkan bahwa tiap indikator konstruk converge pada satu titik. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas *convergent* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.5.

Lebih lanjut validitas *discriminant* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Nilai validitas *discriminant* yang tinggi menunjukkan bahwa suatu konstruk adalah unik. Cara untuk menguji validitas *discriminant* yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.70 . Cara lain yang dapat dilakukan untuk menguji validitas *discriminant* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Validitas *discriminant* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Hengky dan Ghozali (2012).

2. Uji Reliabilitas

Uji *reliabilitas* dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan *instrument* dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program WarpPLS, untuk mengukur *reliabilitas* suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Namun demikian penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite reliability* dalam menguji *reliabilitas* suatu konstruk. *Rule Of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *reliabilitas* konstruk yaitu nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *Confirmatory* dan nilai 0.6 – 0.7 masih dapat diterima untuk peneliti yang bersifat *exploratory*.

Analisis Data dan Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *software Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Menurut Hengky (2012) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori, sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*.

Menurut Wold (1982) dalam Hengky (2012) menjelaskan bahwa PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, misalnya data harus terdistribusi normal dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi *unidentified model*.

Menurut Hengky (2012) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah *linear agregat* dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (keduanya variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Ketiga adalah berkaitan dengan *mean* dan lokasi parameter (nilai konstan regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi tiga tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan *estimasi means* dan lokasi (konstanta).

Dalam analisis dengan menggunakan PLS ada 2 hal yang dilakukan yaitu:

Menilai *outer model* atau *measurement model*

Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *itemscore/componen score* yang

dihitung dengan PLS. Ukuran *refleksif individual* dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Pirouz (2006) dalam Hengky (2012) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,6 sampai 0,7 dianggap cukup memadai.

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan *refleksif indikator* dinilai berdasarkan *Cross Loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya.

Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model Hengky (2012). Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score variabel laten* dan hasilnya lebih *konservatif* dibandingkan dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 Hengky (2012). *Composite reability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha* (Hengky 2012).

Menilai Inner Model atau Structural Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel *laten dependen*. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif Hengky (2012). Disamping melihat *model R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi data yang dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi yang diperoleh dari data variabel Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Statistik deskriptif dari data penelitian ini ditunjukkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel Deskriptif Etika Kerja Islam

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Tidak boleh malas	3.38	1	5	1.254
2	Berdedikasi sangat baik	3.80	2	5	1.078
3	Kebaikan akan memberikan manfaat	3.96	2	5	.922
4	Kenyaman dan keadilan sangat penting diterapkan.	3.56	1	5	1.214
5	Memberikan kemakmuran bagi karyawan.	3.27	1	5	1.340
6	Bekerja dengan kemampuan yang terbaik.	3.33	1	5	1.156

7	Kewajiban dan mempererat hubungan sosial.	3.85	2	5	1.161
8	Hidup harus bekerja	3.15	1	5	1.239
9	Menggunakan waktu untuk pekerjaan yang positif.	3.60	1	5	1.300
10	Mempererat hubungan sesama rekan kerja.	3.60	1	5	1.300
11	Usaha untuk memenuhi kebutuhan kehidupan.	3.58	1	5	1.410
12	Menumbuhkan kreatifitas dalam bekerja.	3.78	1	5	.994
13	Pekerjaan yang baik akan memberikan hasil yang memuaskan.	4.07	2	5	.836
14	Kehidupan yang mandiri.	4.22	1	5	1.182
15	Mempunyai target capaian.	4.35	2	5	.844
16	Kerja keras dan tanggungjawab.	3.87	2	5	.862
17	Sebelum kerja harus mempunyai niat yang tinggi.	4.11	1	5	.975

Tabel Deskriptif Komitmen Organisasi

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Rasa tidak memiliki terhadap organisasi	3.78	1	5	.994
2	Tidak mempunyai rasa ikatan emosional terhadap organisasi.	4.07	2	5	.836
3	Bank sangat membantu keberlangsungan kehidupan saya yang baik.	4.22	1	5	1.182
4	Tidak memiliki rasa kekeluargaan di Bank.	4.35	2	5	.844
5	Masalah di Bank merupakan masalah saya juga.	3.87	2	5	.862
6	Sangat mudah terikat dengan organisasi.	4.11	1	5	.975
7	Berusaha untuk kebaikan perusahaan.	4.29	2	5	1.031

Tabel Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Indikator	Mean	Min	Max	Std. Deviation
1	Tidak ada hubungan antara sesama rekan kerja.	4.07	1	5	1.120
2	Merasa puas dengan pekerjaan.	3.93	1	5	.997
3	Menyukai pekerjaan sekarang	3.62	2	5	.850
4	Merasa beruntung bekerja di Bank	3.85	2	5	.891
5	selalu antusias dalam bekerja.	3.78	2	5	.937
6	Sangat menyukai dengan pekerjaan.	3.95	2	5	.870
7	Sangat menikmati pekerjaan.	4.33	3	5	.640

Uji Kualitas Instrumen

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas indikator pembentuk konstruk Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel hasil Uji validitas.

	EKI	KO	KK	P Value
X1.1	(0.887)	-0.132	0.116	<0.001
X1.2	(0.875)	0.216	-0.148	<0.001
X1.3	(0.849)	0.468	-0.520	<0.001
X1.4	(0.853)	0.003	0.062	<0.001
X1.5	(0.852)	-0.486	0.216	<0.001
X1.6	(0.739)	0.010	-0.309	<0.001
X1.7	(0.868)	-0.091	0.023	<0.001
X1.8	(0.303)	-0.600	0.803	0.073
X1.9	(0.246)	-0.001	0.501	0.108
X1.10	(0.314)	-0.463	0.843	0.076
X1.11	(0.400)	-1.200	0.325	0.023
X1.12	(0.797)	0.875	-0.240	<0.001
X1.13	(0.795)	0.071	-0.091	<0.001
X1.14	(0.857)	0.891	-0.290	<0.001
X1.15	(0.781)	0.802	0.008	<0.001
X1.16	(0.687)	0.936	0.101	<0.001
X1.17	(0.748)	1.016	-0.096	<0.001
Y1.1	0.233	(0.871)	-0.240	<0.001
Y1.2	0.836	(0.705)	-0.091	<0.001
Y1.3	0.308	(0.880)	-0.290	<0.001
Y1.4	0.092	(0.888)	0.008	<0.001
Y1.5	-0.207	(0.842)	0.101	<0.001
Y1.6	-0.060	(0.869)	-0.096	<0.001
Y1.7	-0.062	(0.948)	0.212	<0.001
M1.1	0.202	0.168	(0.850)	<0.001
M1.2	-0.202	-0.108	(0.839)	<0.001
M1.3	0.092	-0.419	(0.775)	<0.001
M1.4	0.028	0.012	(0.875)	<0.001
M1.5	-0.216	0.081	(0.798)	<0.001
M1.6	-0.118	0.251	(0.785)	<0.001
M1.7	0.249	0.002	(0.672)	<0.001

Dari hasil output di atas dapat dilihat bahwa indikator pembentuk konstruk Etika Kerja Islam (X1.1- X1.17) yang memiliki nilai loading faktor di bawah 0.70 adalah indikator X1.8, X1.9, X1.10 dan X1.11 sehingga keempat indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Lebih lanjut dapat dilihat bahwa indikator pembentuk konstruk Komitmen Organisasi (Y1.1- Y1.7) memiliki nilai loading faktor di atas 0.70 sehingga ketujuh indikator tersebut dinyatakan valid. Dan juga indikator pembentuk konstruk Kepuasan Kerja (M1.1-M1.7) yang memiliki nilai loading faktor di bawah 0.70 adalah indikator M1.7, akan tetapi nilai loading faktor keduanya di atas 0.50 sehingga masih dapat diterima untuk suatu penelitian yang belum mapan.

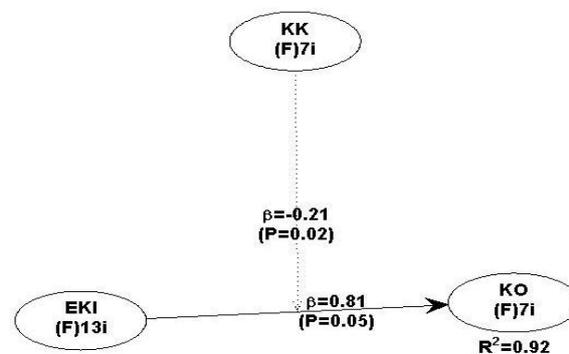
Hasil Uji Reliabilitas

R – Squared Coefficients		
EKI	KO	KK
Composite Reliability Coefficients		
EKI	KO	KK
0.947	0.952	0.926
Cronbach alpha coefficients		

EKI	KO	KK
0.939	0.946	0.906
Average variances extracted		
EKI	KO	KK
0.534	0.740	0.642

Dari hasil output terlihat bahwa nilai reliabilitas cukup tinggi hal ini dikarenakan dengan nilai *composite reliability coefficient* untuk konstruk EKI, KO dan KK masing masing sebesar 0.947, 0.952 dan 0.926 begitu juga dengan nilai cronbach alpha masing masing sebesar 0.939, 0.946 dan 0.906, keduanya berjumlah di atas nilai yang dipersyaratkan 0.70. Begitu juga dengan nilai AVE masing masing sebesar 0.534, 0.740 dan 0.642 di atas yang dipersyaratkan 0.50.

Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)



Gambar Hasil Analisis PLS dengan Efek Moderasi

Untuk melihat pengaruh antar variabel, dapat dilihat pada tabel hasil olahan data di bawah ini:

Tabel Path coefficient and p-values

Path Coefficients				
	EKI	KO	KK	KK*EKI
EKI				
KO	0.812			-0.208
KK				
KK*EKI				
P Values				
	EKI	KO	KK	KK*EKI
EKI				
KO	0.047			0.017
KK				
KK*EKI				

Berdasarkan hasil output path coefficient dan p-values di atas dapat dilihat bahwa Etika Kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (KO) dengan nilai P-value yang dihasilkan $0.047 < 0.05$ dan nilai path koefisiennya sebesar 0.812.

Lebih lanjut dapat dilihat bahwa interaksi antara variabel moderator Kepuasan Kerja (KK) dan Etika Kerja Islam (EKI) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

(KO) dengan nilai P-Value yang diperoleh $0.017 < 0.05$ dan nilai path koefisiennya sebesar - 0.208.

Tabel Standard errors for path coefficient

	EKI	KO	KK	KK*EKI
EKI				
KO	2.280			0.568
KK				
KK*EKI				

Berdasarkan hasil *output standard errors for path coefficients* di atas terdapat standar error untuk variabel Etika Kerja Islam (EKI) adalah 2.280 dan untuk interaksi antara variabel moderator Kepuasan Kerja (KK) dan Etika Kerja Islam (EKI) sebesar 0.568. Dan hal ini bahwa Kepuasan Kerja (KK) dapat menjadi moderator terhadap hubungan antara Etika Kerja Islam (EKI) dengan Komitmen Organisasi (KO).

Pembahasan (Interpretasi)

Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti dengan beberapa karyawan yang menempati jabatan tertentu diantaranya bagian HRD dan CS pada tanggal 21 Juli 2016 di Kantor BNI Syariah Cabang Yogyakarta. Peneliti secara sengaja dan membuat pertanyaan yang spesifik seputar etika kerja Islam, komitmen kerja dan organisasi. Rata rata peneliti mendapatkan tanggapan hasil pertanyaan bahwa peran etika kerja Islam turut berkontribusi untuk memberikan dampak positif terhadap karyawan. Adapun poin-poin hasil tanggapan karyawan tersebut adalah *Pertama*, Karyawan merasa nyaman bekerja di Bank BNI syariah dengan aturan-aturan yang sumbernya sudah jelas seperti kode etik perusahaan yang diterapkan.

Kedua, karyawan menyatakan dampak dari penerapan aturan di Bank BNI Syariah seperti etika kerja memberikan dampak positif ikut membentuk kebiasaan baik pada saat kerja maupun selepas kerja, dalam artian ketika menjalankan kehidupan di luar Bank ini. Dan ke *tiga*, karyawan merasa dengan adanya dukungan berupa program seperti khatama alquran dan bagi-bagi takjilan pada bulan puasa yang diagenda oleh BNI Syariah pusat yang mana sasarannya adalah untuk meningkatkan keataqwaan setiap karyawan. Hingga akhirnya dari ketiga poin tersebut berdampak semakin nyaman dan taatnya karyawan bekerja di Bank BNI Syariah.

Berdasarkan hasil analisis PLS-SEM yang dilakukan oleh peneliti bahwa Etika Kerja Islam memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika karyawan memiliki etika kerja Islam yang tinggi akan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Melihat dari hasil tersebut maka hipotesis 1 menyatakan bahwa etika kerja Islam dapat meningkatkan komitmen organisasi yang dialami oleh karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta.

Hasil penelitian Adilistiono, (2010), Yousef, (2001), Rokhman dan Omar, (2008) dan Keumala Hayati dan Indra Carniago, (2012), Edin Zusrony, (2013) pada karyawan perbankan bahwa etika kerja Islam mempunyai hubungan positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga mendukung oleh penelitian Anisya Aditya, (2013) bahwa terdapat pengaruh Etika Kerja Islam terhadap komitmen organisasi PNS pada Dinas Pendidikan dan Kesehatan kota Malang.

Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti dengan beberapa karyawan yang menempati jabatan tertentu diantaranya bagian HRD dan CS pada tanggal 21 Juli 2016 di Kantor BNI Syariah Cabang Yogyakarta. Peneliti secara sengaja dan membuat pertanyaan yang spesifik seputar etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen kerja dan organisasi. Peneliti menemui dan mendapatkan hasil pernyataan dari karyawan, bahwa; *pertama* karyawan merasa puas dengan pelayanan yang sudah disediakan dan diagendakan oleh BNI Syariah Pusat dengan pelatihan per kelas yang mana pelatihan tersebut sasarannya sesuai dengan job masing-masing karyawan seluruh cabang Indonesia. *Kedua*, karyawan menyatakan BNI Syariah mempunyai kode etik yang sesuai dengan keyakinan kita sehingga dalam bekerja kami merasakan puas dan kenyamanan dan ditambah lagi pelayanan yang disediakan oleh BNI Syariah seperti pembukaan rekening, pengaduan nasabah dan pelayanan nasabah. Dan *Ke empat*, karyawan merasa puas dengan adanya kode etik kerja dan adanya serikat pekerja untuk mengakomodir kebutuhan karyawan.

Hipotesis 2 menyatakan kepuasan kerja memoderasi etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja dan etika kerja Islam dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta. Penelitian ini juga mendukung oleh Hasil penelitian Rokhman, (2010); dan Edwin Zusrony, (2013) bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi pada karyawan Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta. Dan untuk mengidentifikasi masalah yang sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Etika Kerja Islam (EKI) memiliki pengaruh sebesar 0.047 terhadap Komitmen Organisasi (KO). Artinya dengan adanya Etika Kerja Islam dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan yang bekerja di Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta.
2. Kepuasan Kerja (KK) memoderasi pengaruh Etika Kerja Islam sebesar 0.017 terhadap komitmen organisasi (KO). Artinya semakin tinggi etika kerja Islam dan kepuasan kerja pada karyawan maka akan berdampak pada komitmen organisasi yang tinggi pula.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan serta penjelasan pada bab-bab sebelumnya, dapat diusulkan saran-saran yang diharapkan memberikan manfaat bagi Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta dalam menentukan arah kebijakan untuk meningkatkan komitmen organisasi pada jajaran karyawan yang ada di Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta.

1. Dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan, pihak Bank BNI Syariah Cabang Yogyakarta perlu meningkatkan etika kerja Islam dengan melakukan penambahan pelatihan atau seminar setiap cabang. Sehingga karyawan BNI Syariah mampu mengaktualisasikan nilai-nilai etika kerja dengan baik.
2. Untuk mendukung kerja dan kepuasan karyawan, pihak BNI Syariah Cabang Yogyakarta perlu penambahan fasilitas mesin stok tunai untuk mendukung kerja dan komitmen karyawan guna menghindari antrian nasabah.
3. Pihak BNI Syariah Yogyakarta perlu mempertimbangkan kembali dan merevisi jam operasional bank, yang biasanya karyawan mulai kerja dari jam 08.00 dan pulang jam 16.00 direvisi operasional Bank mulai jam 07.30 dan pulang jam 15.00. Sehingga karyawan bisa istirahat lama di rumah dan paginya berangkat kerja bisa lebih *fresh*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwiyah Jamil. (2007). *“Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-Sikap pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasional Sebagai Mediator”*
- Adilistiono. (2010). *“Hubungan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi”*.
- Amin. A. (1997). *Etika Ilmu Akhlak*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Abdul shuker bin Shamsudin Hamzah bin Dato’ Abdul Rahman dan Abdullah bin Haji Abdul Ghani. (2014). *“Etika Kerja Islam sebagai Penyederhana dalam Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Kepemimpinan Administrator Universitas Negeri”*.
- Arifin Lubis. (2005). *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Protes sebagai Variabel Intervening (Studi empiris Perguruan Tinggi di Medan)*.
- Anisya Aditya. (2013). *“Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi PNS pada Dinas Pendidikan dan Kesehatan Kota Malang”*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Beekun, R. I (1997). *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burhanuddin Abdullah. (2006). *Menanti Kemakmuran Negeri*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bertens, K. (2013). *Etika*. Yogyakarta: Kanisius.
- Baskoro. (2014). [http://jogja.tribunnews.com/2014/07/22/bank-syariah-perlu tanggapi-perubahan-eksternal](http://jogja.tribunnews.com/2014/07/22/bank-syariah-perlu%20tanggapi-perubahan-eksternal), Yogya Tribun.
- Edwin Zusrony. (2013). *“Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Job satisfaction, Organizational Commitment, dan Turnover Intention pada Perusahaan Multifinance PT. BFI Finance Tbk”*.
- Gunawan AJI. (2003). *“Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening”*, Thesis S-2 Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Hengky, G. d. (2012). *Partial Least Squares (Warp PLS 2.0)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Intiyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani. (2009). *“Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpndah Kerja”* vol. 6 No. 1. Juni 2009.
- Keumala Hayati dan Indra Caniago. (2012). *“Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance”*.
- Leny Novianti dan Hendra Gunawan. (2010). *“Pengaruh Etika Kerja Islam dan Etika Bisnis terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening”*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organsasi*. Yogyakarta: Andi.
- M. Yatimin Abdullah. (2006). *Pengantar Studi Etika*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mei Amelia R. 2015. <http://news.detik.com/read/2015/02/02/161132/2821159/10/dua-oknum-pegawai-bank-syariah-ditangkap-gelapkan-dana-rp-75-miliar>, Jakarta detikNews.
- Oktora Fitriani Renni. (2010). *Pengaruh Spiritualitas, Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Perubahan Organisasi*.
- Ridwan. (2013). *“Peranan Etika Kerja Islam terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan”*.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyan. (2011). *Etika Bisnis dalam Prespektif Islam*, Jakarta. Salemba Empat.

- Shodiqin. (2010). *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja*.
- Toto Tasmara. (2012). *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani.
- Triyuwono. I. (2000). *Organisasi dan Akuntansi Syari'ah*. Yogyakarta: LKIS.
- Wilson Bangun. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- <https://clean.bnisyariah.co.id/>