

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Persepsi etis karyawan

Persepsi merupakan suatu pandangan seseorang untuk menginterpretasikan mengenai peristiwa, objek, serta kejadian. Atas dasar persepsi masing-masing tersebut, seseorang dapat bertindak walaupun mereka seringkali mengabaikan apakah persepsi sesuai dengan kenyataan yang sesungguhnya. Uraian persepsi tersebut memungkinkan pemikiran yang berbeda satu orang dengan yang lainnya. Persepsi dalam artian formal merupakan proses dimana seseorang melihat dan menginterpretasikan rangsangan melalui deskriptif yang terpadu dan penuh arti (Permatasari, 2014).

Sugono (2013) mendefinikan persepsi sebagai tanggapan secara langsung dari sesuatu apa yang dia ketahui dan dialami untuk memahami informasi apa yang terkait dari suatu lingkungan menggunakan panca indra. Dengan demikian persepsi merupakan proses melibatkan apa yang sebelumnya diperoleh pengetahuan untuk diinterpretasikan secara stimulus yang ditunjuk oleh panca indera. Permatasari (2014) mendefinisikan persepsi adalah proses kognitif yang dipergunakan oleh individu untuk menafsirkan dan memahami dunia.

2. Teori Keagenan

Teori keagenan yang dikembangkan oleh Cruthly dan Hansen (1989) mencoba menjelaskan adanya konflik kepentingan antara manajemen selaku agen dan pemilik serta entitas lain dalam kontrak (misal kreditur) selaku prinsipal. Teori keagenan (Agency theory) muncul karena adanya ketidaklarasan kepentingan antara pemilik sebagai prinsipal dan manajemen sebagai agen. Seringnya terjadi kecenderungan yang dilakukan manajemen untuk memanipulasi agar manajemen puas atas kinerjanya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya manipulasi manajemen atas laporan keuangan maka dilakukan pengujian oleh pihak ketiga diluar perusahaan yang independen yaitu auditor independen. Teori keagenan tersebut berkaitan dengan judul yang diteliti, dimana teori keagenan menjelaskan bahwa kepentingan yang berbeda antara manajer perlu diimbangi oleh *Islamic ethic work* sehingga para manajer menghindari kecenderungan memaksimalkan keuntungan sendiri tanpa memperhatikan kepentingan perusahaan, karena berdasarkan konsep *Islamic Ethic Work* bahwa berkerja seharusnya maksimal sesuai dengan kemampuan tanpa ada pihak yang merugikan dan dirugikan berdasarkan cara pandang Islam.

3. Teori Sikap dan Prilaku

Teori sikap dan prilaku (Theory of attitude and Behaviour) yang dikembangkan oleh Triandis (1989) menjelaskan pandangan teori ini yang dapat mendasari untuk menjelaskan independensi. Theory of

attitude and Behaviour menjelaskan sikap independen akuntan dalam penampilan. Dimana akuntan yang menerapkan sikap independen akan berperilaku independen dalam penampilannya yaitu akuntan dalam melaksanakan tugasnya tidak diperbolehkan untuk memihak kepentingan siapapun. Kaitan teori ini dengan judul yang peneliti ambil adalah dimana adanya kecurangan-kecurangan yang terjadi karena sikap dan perilaku etis sering kali diabaikan, dalam hal ini diwujudkan dengan sikap seseorang yang lebih mengutamakan hasil yang maksimal tanpa memperhatikan resiko yang dihadapi. *Love of money* dalam kaitan dengan teori sikap dan perilaku sangat berkaitan yaitu *love of money* cenderung mengabaikan etika profesi dengan tidak adanya komitmen organisasi.

4. *Islamic Ethic Work*

Etika berasal dari bahasa kata Yunani *ethos* (bentuk tunggal) yang berarti: tempat tinggal, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, watak, perasaan, sikap, cara berfikir (Agoes dan Ardana 2009). Etika juga mempunyai arti aturan yang memuat konsep individu mengenai apa yang harus dilakukan, baik itu benar ataupun salah, wajib dan tidak wajib. Etika termasuk kedalam moral, yang berasal dari kata latin: *mos* (bentuk tunggal) atau *mores* (bentuk jamak) yang berarti adat istiadat, kebiasaan kelakuan watak, tabiat akhlak dan cara hidup (Agoes dan Ardana 2009)..

Berdasarkan pandangan menurut Islam pengertian kerja sangat luas. Kerja bisa berarti kemampuan potensi yang dimiliki individu dalam

memenuhi tuntutan hidupnya didunia baik berupa sandang, pangan dan papan (pakaian, makanan, dan tempat tinggal) yang merupakan kewajiban yang harus ditunaikannya, untuk menentukan tingkatan derajatnya baik di mata manusia maupun dimata Allah SWT. Aspek etika adalah konsep yang mendasar harus selalu diperhatikan oleh individu dalam melakukan kegiatan atau pekerjaannya. Seseorang bekerja dikatakan baik apabila didasari iman dan takwa, budi pekerti, jujur dan amanah, kesesuaian upah, kuat, serta tidak melakukan kegiatan yang merugikan orang lain dengan melaksanakan segala peraturan Allah atau Syariat Islam (Al-Quran dan Hadits). Menurut Salmiyah (2011) *Islamic ethic work* merupakan segala bentuk usaha yang dilakukan oleh seseorang baik materi ataupun non materi, intelektual ataupun fisik serta hal-hal yang berkaitan dengan urusan dunia maupu akhirat.

Menurut Prajamukti (2015) Islam menjadikan bekerja sebagai kewajiban bagi setiap muslim. Dengan demikian bekerja semata-mata bukan hanya sekedar mencari uang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari tetapi juga upaya untuk memenuhi ibadahnya kepada Allah SWT untuk menuju akhirat kelak. Dengan demikian seseorang tersebut menjadikan kerja sebaagai kesadaran spiritual yang transenden (agama Allah). Seorang muslim diharapkan untuk memaksimalkan dalam melakukan pekerjaannya dengan berusaha menyelesaikan setiap amanah, baik yang berhubungan dengan tugas atau pun pekerjaannya yang sudah

menjadi tanggung jawabnya dan berusaha menghasilkan kerja yang berkualitas yang sesuai dengan yang apa yang diharapkan.

Dengan tujuan bekerja semata-mata karena Allah SWT maka ia akan mejadi manusia yang terbaik dalam setiap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Hal tersebut sesuai ayat Al-Quran (QS At-Taubah: 105):

Dan katakanlah : bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Islamic Ethic work menurut Ali dan Al-Owaihian (2008) merupakan pembangunan orientasi yang bertujuan sebagai sarana pembentuk dan memberikan pengaruh kepada akuntan untuk terlibat dan berpartisipasi di tempat kerja. Ada empat konsep utama yang membangun *Islamic Ethic Work* meliputi transparansi, kompetisi, usaha serta tanggung jawab moral akuntan. dengan demikian jelas seseorang yang berprofesi haruslah kompeenten dengan adil jujur dan melakukan pekerjaanya dengan sungguh sungguh untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

Didasarkan pada salah satu sifat keadilan, Islam memaknai syariah sebagai sumber dari serangkaian kriteria yang berguna untuk membedakan kebenaran dan kesalahan. Dengan berpedoman syariah Islam menjadikan muslim bukan hanya dekat dengan Allah, tetapi juga menciptakan masyarakat yang adil yang di dalamnya mereka mampu merealisasikan potensi untuk kesejahteraan masyarakat. Ada beberapa

ayat Al-Quran yang menekankan pentingnya bekerja dalam Al-Quran. Seperti pada QS An-Najm yang artinya: “Seseorang tidak mendapatkan sesuatu, kecuali apa yang telah diusahakannya” (QS An-Najm :39). Ayat tersebut berusaha menyatakan secara jelas bahwa apabila seseorang berkeinginan mendapatkan sesuatu yang diharapkan maka harus diimbangi dengan bekerja, sebaliknya orang yang tidak bekerja tidak akan mendapatkan sesuatu yang diinginkannya. Keberhasilan seseorang ini tergantung pada seberapa keras usaha masing-masing. Prinsip tersebut selanjutnya dijelaskan dalam ayat berikut ini yang artinya: “Bagi seorang laki-laki ada manfaat dari apa yang diusahakannya dan bagi para wanita ada bagian yang mereka usahakan” (QS An-Nisa :32). Ada jaminan bagian untuk orang yang berusaha dan bekerja (QS Al-Fussilat:10). Dapat disimpulkan apabila seseorang bekerja dengan sungguh-sungguh senantiasa akan mendapatkan hasil yang memuaskan karena suatu usaha itu tidak ada yang sia-sia.

Prajamukti (2015) menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang *Islamic Ethic Work* mengenai keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggungjawabnya, bekerja dengan halal serta tidak menyekutukan Allah, tidak memaksa kehendak orang lain, dapat dipercaya dan profesional. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa syariah dapat mendedikasikan kebajikan dalam *Islamic Ethic Work*. Upaya mengatasi dan mencegah terjadinya kesalahan dalam bekerja, *Islamic Ethic Work* menekankan kooperasi dalam kerja dan

konsultasi sebagai solusinya. *Islamic Ethic Work* dijadikan sumber kemandirian dan sarana pengembangan kepribadian, kehormatan pribadi, kepuasan dan pemenuhan kebutuhan pribadi. Hubungan sosial yang terjalin dalam lingkungan bekerja sangat ditekankan, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan seseorang dengan menyempurnakan keseimbangan dalam kebutuhan jasmani dan pemenuhan kebutuhan rohani seseorang. *Islamic Ethic Work* menekankan bahwa kerja apapun bentuknya hendaknya dilakukan sebaik-baiknya guna menunjang kehidupan keluarga maupun orang lain yang mengharap uluran tangan, maka dengan demikian bekerja menurut Islam adalah suatu kewajiban (Jamil, 2007). Dalam bekerja diimbangi kebajikan, dan bekerja sungguh-sungguh kehidupan akan lebih baik, sebaliknya apabila hal tersebut merupakan kegagalan dalam kehidupan dan akan memperburuk keadaan.

5. *Love of Money*

Uang adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Walaupun uang digunakan secara universal, namun arti dan pentingnya tidak dapat diterima secara universal. (Elias dan Farag, 2010) di Amerika Serikat, keberhasilan seseorang diukur dengan uang dan pendapatan. Ketika kecurangan dijadikan salah satu langkah untuk memenuhi kebutuhan akan uang, seseorang cenderung untuk merasionalisasi dan membenarkan ketidakjujuran mereka dengan mudah (Prajamukti, 2015).

Perbedaan akan interpretasi uang itu pada akhirnya menemukan suatu konsep oleh Tang (1992) dan Mulyani (2015) yang memperkenalkan konsep *love of money* untuk literatur psikologis. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa *love of money* berhubungan dengan perilaku individu yang itu diinginkan atau bahkan tidak diinginkan. Prajamukti (2015) meringkas definisi *love of money* sebagai : 1) pengukuran terhadap nilai seseorang, atau keinginan akan uang tetapi bukan kebutuhan mereka; 2) makna dan pentingnya uang dan perilaku personal seseorang terhadap uang.

6. Komitmen

Meyer et al. (1993) dalam Prajamukti (2015) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen:

- a. Komitmen Afektif timbul ketika individu menginginkan bagian dari tempat dia bekerja, karena didukung oleh ikatan emosi. Pandangan tersebut hampir sama dengan konsep lainya seperti:
 - 1) *Cohesion Commitment* atau disebut juga keterkaitan individu dengan emosi berkelompok.
 - 2) Keterkaitan individu terhadap tujuan dan nilai yang sudah ditentukan perusahaan.
 - 3) Identifikasi individu atas keterlibatan di dalam pekerjaanya.
- b. Komitmen Kontinuan (*Kontinuance Commitment*) merupakan bertahanya karyawan karena faktor membutuhkan, dalam artian karyawan membutuhkan gaji dan keuntungan.

- c. Komitmen Normatif (Normative Commitment) merupakan komitmen yang dilakukan karyawan karena ia sadar bahwa berkomitmen adalah suatu keharusan yang dilakukan. Jadi dengan demikian komitmen organisasi ditandai dengan kepercayaan yang kuat terhadap diri sendiri serta keinginan kuat untuk mendapatkan yang diinginkan dengan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi keinginan.

B. Penelitian Terdahulu Dan Pengembangan Hipotesis

1. *Islamic ethic work* dan persepsi etis karyawan

Penelitian terdahulu mengenai *Islamic Ethic Work* menurut Senturk dan bayirli (2016) dimana persespi IWE dan dimensi anggaran memiliki korelasi positif dan signifikan dengan usia, selain itu juga responden yang sudah menikah memiliki tingkat dari persepsi lebih tinggi terhadap IWE dibandingkan peserta lajang dan disimpulkan juga bahwa Islam menekankan pentingnya pernikahan baik dalam Quran dan Hadist Nabi Muhammad misalnya, dalam surah Al-Noor. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Prajamukti (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan *Islamic ethic work* terhadap sikap akuntan public terhadap perubahan organisasi. Selain IEW berpengaruh terhadap sikap akuntan publik, IEW juga berpengaruh signifikan positif terhadap sikap akuntan public pada perubahan organisasi secara simultan, dengan demikian IEW tidak hanya mempengaruhi sikap akuntan publiknya tetapi komitmennya terhadap perubahan organisasi.

Penelitian mengenai *Islamic ethic work* juga dilakukan oleh Astri (2003) etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *affective* dan *behavioral* tendency dan sikap terhadap perubahan organisasi, ternyata cenderung mempengaruhi. Hal tersebut mempengaruhi karena bekerja digunakan untuk pengembangan kepribadian dalam hubungan sosial. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh (Dewi dan Bawono, 2009), dimana etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap masing-masing dimensi sikap dalam perubahan organisasi, yang memperlihatkan bahwa semakin kuat persepsi tentang aturan Islam diterapkan ditempat kerja maka akan mempengaruhi persepsi positif seseorang mengenai perubahan dalam suatu organisasi terutama dalam bidang akuntansi. Menurut Soraya (2010), etika kerja Islam semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat karena persepsi mereka baik, dimana dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam yang dimiliki responden adalah tinggi, maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh etika kerja Islam maka semakin tinggi juga persepsi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Islamic Ethic work terhadap persepsi etis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat *Islamic Ethic work* pada persepsi etis karyawan. Semakin besar tingkat *Islamic Ethic work* individu maka akan semakin tinggi tingkat persepsi etis mereka. Semakin tinggi tingkat *Islamic Ethic work* maka makin tinggi persepsi etis karyawan begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan apa yang telah di uraikan mengenai penelitian sebelumnya, maka rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

H₁ : *Islamic Ethic work* berpengaruh positif terhadap persepsi etis karyawan.

2. *Love of money* dan persepsi etis karyawan

Menurut Aziz dan Taman (2016) *Love of money* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Persepsi etis mahasiswa, bukan hanya itu *Love of money*, dan Machiavellian secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap persepsi etis mahasiswa. Menurut Mulyani (2015) terdapat pengaruh negatif *love of money* dan kinerja perusahaan dimana kinerja akan menurun karena *love of money* yang semakin meningkat, serta adanya pengaruh *love of money* terhadap persepsi etis dari responden.

Penelitian dengan hasil yang sama mengenai *Love of Money* yang dilakukan oleh Elias dan Farag (2010) menguji hubungan *love of money* dengan persepsi etis dan menghasilkan hubungan yang negatif, yakni semakin tinggi tingkat kecintaan individu terhadap uang maka persepsi etis yang dimiliki semakin rendah. Namun berbeda dengan hasil menurut Sipayung dan Cahyonowati (2015) dengan hasil bahwa aspek demografi, status sosial, ekonomi dan pengalaman kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi *Love of money*. Widyaningrum dan Kamayanti (2014) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *love*

of money mahasiswa akuntansi dengan positif, seperti gender, usia, tingkat pendidikan.

Persepsi etis yang di pengaruhi oleh *Love of money* menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara *love of money* pada karyawan dengan persepsi etisnya. Semakin besar tingkat *love of money* makin rendah persepsi etis individu begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan apa yang telah di uraikan mengenai penelitian sebelumnya, maka rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

H₂ : *Love of money* berpengaruh negatif terhadap persepsi etis karyawan.

3. *Komitmen organisasi dan Islamic ethic work*

Penelitian yang dilakukan oleh Suhartono dan Solichin (2006) menunjukkan bahwa internal auditor yang semakin memahami norma dan aturan yang berlaku dalam hal ini berarti semakin tinggi pelaksanaan kode etik dan dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam secara menyeluruh mencerminkan semakin tinggi pula adanya komitmen profesi internal auditor. Penelitian yang dilakukan oleh (Erika, 2016) menunjukan bahwa ketika komitmen dapat menciptakan perilaku etis dalam organisasi, maka etika kerja pun terbentuk, dan apabila etika kerja dan komitmen berjalan secara optimal, maka kinerja karyawan juga akan maksimal.

Penelitian dengan hasil yang sama juga dilakukan oleh (Sulistiyo, 2016) yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh

secara langsung dan positif terhadap komitmen profesi, hal ini berarti semakin tinggi pemahaman auditor internal mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam etika islam maka semakin meningkat pula komitmen mereka terhadap profesi yang diembannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2016) menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh sensitif terhadap sensitivitas etika auditor, berarti Bahwa komitmen terhadap profesi akan berpengaruh terhadap keputusan yang diambil. Menurut Prajamukti (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap akuntan publik. semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin baik pula sikap akuntan publik terhadap perubahan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa akuntan publik pada perubahan organisasi dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Yunita (2009) pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial melalui komitmen sebagai variabel intervening, mempunyai nilai yang lebih kecil. Kondisi tersebut terjadi karena setiap kegiatan yang dilakukan berfokus pada peningkatan kualitas dan pelayanan mahasiswa selalu tersedia anggaran dan tanpa partisipasi anggaran dan komitmen organisasi, para manajer tetap dapat bekerja dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Khotimah (2010), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian antara Budgetary goal dan komitmen organisasi tidak meningkatkan kinerja manajerial. Hasil yang ditunjukkan

adalah positif dan tidak signifikan. Komitmen organisasi tidak mampu bertindak sebagai variabel moderating.

Semakin besar tingkat komitmen maka akan semakin memperkuat hubungan terhadap tingkat persepsi etis mereka. Komitmen dengan persepsi etika karyawan mempunyai hubungan yang positif. Semakin tinggi tingkat komitmen maka makin tinggi persepsi etis karyawan, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan apa yang telah di uraikan mengenai penelitian sebelumnya, maka rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

H₃: Komitmen organisasi memperkuat pengaruh positif hubungan *Islamic Ethic Work* terhadap persepsi etis karyawan.

4. *Komitmen organisasi dan love of money*

Penelitian yang dilakukan Pratama dan Latrini (2016) menunjukkan komitmen profesional terbukti mampu memoderasi pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor, hal tersebut dapat ditunjukkan para seorang auditor jika memiliki komitmen kuat dalam berkerja maka seberapa banyak dan kompleks tugas pasti akan diselesaikan dengan baik. Penelitian selanjutnya, menurut Belianus (2005) yang menyatakan bahwa interaksi antar variabel komitmen organisasi dengan partisipasi anggaran akan menurunkan kecenderungan manajer dalam menciptakan kesenjangan anggaran, hal tersebut mungkin disebabkan karena manajer memiliki komitmen organisasi yang tinggi

memiliki dorongan dari dalam dirinya untuk berbuat sesuatu agar menunjang keberhasilan organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan manajer peduli dengan tindakan yang menguntungkan dan merugikan perusahaan dan berusaha menjadikan arah yang lebih baik. Suhartono dan Solichin (2006) yang menemukan bahwa interaksi antara komitmen dengan keterlibatan kerja terhadap kesenjangan anggaran dimana ketika manajer memiliki tingkat komitmen yang tinggi maka keterlibatan kerja akan berhubungan dengan menurunnya kecenderungan untuk menciptakan senjangan anggaran.

Penelitian yang dilakukan oleh Badjuri (2013) menunjukkan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Hal tersebut karena komitmen profesional akan mempengaruhi motivasi menjadi seorang profesional sejati sebagai suatu kebanggaan dalam suatu asosiasi profesi.

Komitmen efektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti bahwa komitmen efektif yang dimiliki karyawan yaitu perasaan atau pengenalan positif dengan tambahan kepada dan keterlibatan dalam organisasi kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Sulianti, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh (Tobing, 2009) menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana menunjukkan perasaan atau pengalaman positif dalam keterlibatan dalam organisasi kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Semakin besar tingkat komitmen organisasi maka akan semakin memperlemah hubungan negatif *love of money* terhadap tingkat persepsi etis mereka. Komitmen dengan persepsi etika karyawan mempunyai hubungan yang positif. Semakin tinggi tingkat komitmen maka makin tinggi persepsi etis karyawan, begitu pula sebaliknya. Jadi hubungan negatif *love of money* terhadap persepsi etis akan diperlemah dengan adanya komitmen organisasi.

Berdasarkan apa yang telah di uraikan mengenai penelitian sebelumnya, maka rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

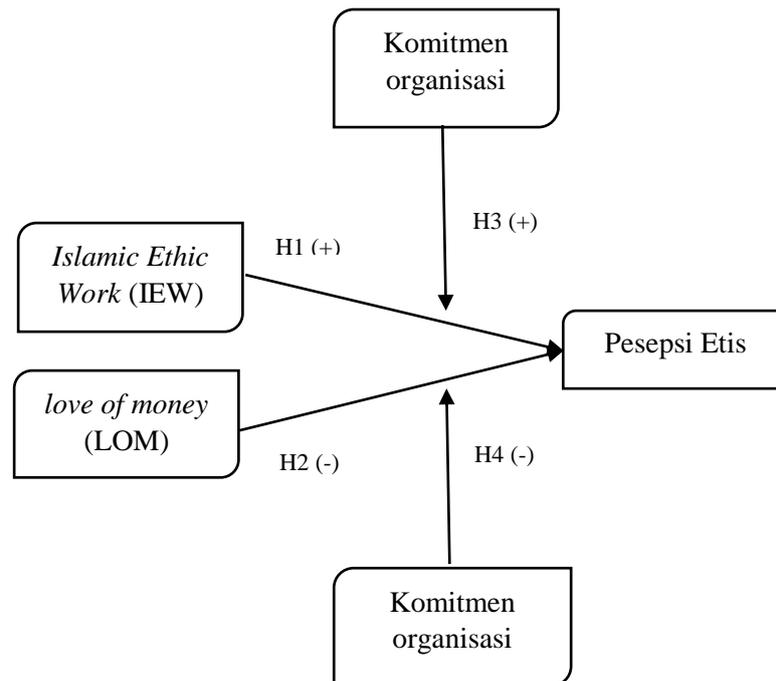
H₄: Komitmen organisasi memperlemah pengaruh negatif hubungan *love of money* terhadap persepsi etis karyawan.

Melalui perbedaan-perbedaan hasil yang ditemukan pada beberapa penelitian terdahulu, serta adanya fenomena rendahnya etika pada karyawan, peneliti bermaksud untuk menguji kembali apakah *Islamic Ethic Work* (IEW) dan *love of money* (LOM) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap persepsi etis karyawan di Bank Syariah yang karyawannya beragama Islam.

C. Model Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, model penelitian ini memiliki dua variabel bebas yaitu *Islamic ethic work* dan *love of money*, serta memiliki satu variabel terikat yaitu persepsi etis. Variabel komitmen

organisasi juga merupakan variabel *moderating*. Maka dengan demikian model penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:



Kerangka Model Penelitian

Gambar 2.1